

YRITTÄJÄIN TERVEYS JA TOIMINTAKYKY - YRITYKSEN RISKIN PIENENTÄMINEN

Lassi Pakkala
Tiina Suomala
Riitta Kuusela
Heikki Saarni

Turun aluetyöterveyslaitos
Turku 2002

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE	1
1 JOHDANTO	2
2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA	2
2.1 Taustaa	2
2.2 Pk-yrittäjä ja työterveyshuolto	3
2.3 Pk-yrittäjien terveydentila	4
2.4 Yrittäjäkulttuuri	5
2.5 Tukiorganisaatiot ja verkostoituminen	5
2.6 Projektin tavoitteet	6
2.6.1 SYTY 2000®	7
3 PROJEKTIN KOHDERYHMÄ JA TOIMINTAMALLI	7
3.1 Projektin toimintakokonaisuus	7
3.2 Yrittäjälähtöisyys, voimavararyhmä	8
3.2.1 Toimintamallin taustaa	8
3.2.2 Voimavararyhmän tavoitteet ja valinta	10
3.2.3 Yrittäjien alkuhaastattelut	10
3.2.4 Voimavararyhmän tapaamiset	11
3.3 Työterveyshuoltoyksiköiden kehittäminen	14
3.3.1 Osallistujien valinta	14
3.3.2 Koulutusohjelman toteutus	15
3.3.2 Yrittäjyys, yrittäjäkulttuuri	15
3.3.3 Yrittäjä työterveyshuollon asiakkaana	16
3.3.4 Työterveyshuollon peruslinjojen ja laadun kehittäminen	16
3.3.5 Työterveyshenkilöstön työssä jaksaminen	18
3.3.6 Ajanhallinta	18
3.3.7 Työterveysyksikön talous	19
3.3.8 Tiimityö työterveyshuollossa	19
3.3.9 Työterveyshuollon verkostoituminen	20
3.3.10 Työpaikkaselvitysten kehittäminen	20
3.3.11 Pienyrityksen työpaikkaselvitys, uusi malli	21
3.3.12 Auditoinnit	21
4. TULOKSET	23
4.1 Projektin toteutuneet tulokset ja arvio tavoitteiden toteutumisesta	23
4.1.1 Voimavararyhmän tapaamiset	23
4.1.2 Paikalliset yrittäjätoiminnot	28
4.1.3 Yrittäjäyhdistysten toimintakulttuuri	29
4.1.4 Syty-ajatusten vastaanotto hallituksissa	29
4.1.5 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	30
4.1.6. Työterveyshuoltoyksiköiden loppuarviointi	31
4.1.8 Paikkakuntakohtaiset Syty-tapahtumat	32
4.2 Projektiin liittynyt tiedottaminen	34
4.3 Projektin yhteistyötahot ja yhteydet muihin hankkeisiin	35
5 POHDINTAA	35
5.1 Projektin aikana kehittyneet uudet toimintamallit	35
5.2 Projektin aikana esille tulleet ongelmat	37
5.3 Suosituksia jatkotoimista	38
LIITTEET 1-8	

ESIPUHE

Tämä hanke on jatkoa vuonna 1996–1998 toteutetuille yrittäjien työterveyshuoltotarkastuksille ja osa Turun aluetyöterveyslaitoksen ja Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n yrittäjien terveyteen ja työkykyyn sekä työterveyshuollon järjestämiseen liittyviä tutkimuksia.

Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä yrittäjien huomiota yhteen pienyrityksen merkityksellisimmistä riskeistä, yrittäjän terveyden menetykseen ja kehittää malleja, joiden avulla yrittäjä voi turvata työkykyään. Tutkimuksen rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Rahoittajan edustajana projektissa toimi ylitarkastaja Olavi Parvikko. Tutkimuksen pohjalta on luotu uusia toimintamalleja joiden käyttöönottoa on myöhemmissä hankkeissa kokeiltu laajemmin.

Hankkeen ohjausryhmässä toimi toimitusjohtaja Henri Wibom, markkinointipäällikkö Jussi Peltonen, Olavi Parvikko ja osastonylilääkäri Heikki Saarni ja ohjausryhmän sihteerinä toimi erikoislääkäri Lassi Pakkala. Hankkeen projektiryhmän muodostivat Turun aluetyöterveyslaitoksella työterveyshoitaja Riitta Kuusela, psykologi Tiina Suomala, Heikki Saarni ja Lassi Pakkala.

Erityinen kiitos hankkeen onnistumisesta kuuluu voimavararyhmän yrittäjille, jotka aktiivisesti oman työnsä ohella osallistuivat tämän uuden mallin kokeiluun. Voimavararyhmässä käydyt keskustelut ja voimavarayrittäjien kautta saatu tieto yrittäjien työ- ja toimintakykyyn liittyvistä tarpeista ja toiveista vaikuttivat merkittävästi myös työterveyshuolloille suunnattuun koulutukseen ja yhteistyömallien luomiseen yrittäjien ja työterveyshuoltojen kesken.

Haluamme myös kiittää mukana olleiden työterveyshuoltojen työterveyshuoltojen ammattihenkilöitä aktiivisesta osallistumisesta järjestettyihin tilaisuuksiin ja kiinnostuksesta kehittää yrittäjien työterveyshuoltoa sekä monipuolisista näkemysistä pienyrittäjien työterveyshuollon käytännön toteuttamisesta.

Tämän hankkeen kanssa saman aikaisesti toteutettiin myös yrittäjiä koskeva kirjallisuuskatsaus yrittäjän muotokuva ja käynnistettiin yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen, Naantalin kylpylän ja yrittäjätutkimuksissa mukana olevien työterveyshuoltojen kanssa pienyrittäjien varhaiskuntoutus kokeilu PYRI, jotka myös antoivat sekä teoreettista että käytännön tietoa ja kokemusta yrittäjien työ- ja toimintakyvyn edistämisen mahdollisuuksista.

Turussa toukokuussa 2002

Kirjoittajat

1 JOHDANTO

Tämä raportti on osa Turun aluetyöterveyslaitoksen ja Varsinais-Suomen yrittäjien yhteistyöhanketta koskien yrittäjien työterveyshuollon ja työkyvyn kehittämistä. Raportti pohjautuu Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Yrittäjän terveys ja toimintakyky - Yrityksen riskin pienentäminen -projektin loppuraporttiin.

Yrittäjien terveydentilaa ja työterveyshuoltoa koskevan projektin perusteella katsottiin tarpeelliseksi kehittää paikallisesti yrittäjälähtöisiä työ- ja toimintakykyä tukevia toimintamuotoja. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi myös työterveyshuoltojen tiedon lisääminen yrittäjyydestä ja pienyritystoiminnasta katsottiin hyödylliseksi. Yrittäjien terveys ja toimintakyky - Yrityksen riskin pienentäminen projektin tavoitteina oli turvata pk-yrittäjien hyvinvointi ja ehkäistä yrittäjän työ- ja toimintakyvyn menettämistä, mikä on yksi yritystoiminnan vakavimmista uhkatekijöistä. Näihin tavoitteisiin pyrittiin muuttamalla pk-yrittäjien kulttuuria, saattamalla pk-yrittäjät kiinteämpään keskusteluyhteyteen keskenään ja opettamalla pk-yrittäjiä tiedostamaan työnsä kuormitustekijät ja työpaikkansa tapaturma- ym. riskit. Pk-yrittäjiä informoitiin keinoista, joilla kukin voi edistää ja ylläpitää omaa terveydentilaansa. Pk-yrittäjien työterveyshuollosta vastaavaa työterveyshuoltohenkilöstöä koulutettiin ja perehdytettiin yrittäjäkulttuuriin, yrittäjäongelmatiikkaan ja yrittäjien terveydenhuollollisiin tarpeisiin.

Voimavarayrittäjien kanssa luotiin yrittäjän "voimavarakartta", jonka kautta on voitu paremmin hahmottaa yrittäjän rooleja sekä yksityiselämän ja työn tukitahoja. Yrittäjäyhdistysten tehtävää yrittäjien hyvinvoinnin tukitahona voidaan pitää uutena asiana. Samoin työterveyshuollon huomioiminen yrittäjän työ- ja toimintakykyä edistävänä tahona oli useille yrittäjille uusi ajatus. Työterveyshuoltotoiminnan laatu parani konkreettisesti auditointien perusteella ja yrittäjille tarjottavien työterveyshuoltopalveluiden määrä ja laatu paranivat, eli toteutetulla koulutuksella oli toivottua vaikutusta. Projektin aikana kehitettyä toimintamallia on hyödynnetty myöhemminkin ja projektin saama myönteinen julkisuus on vaikuttanut yleisesti yrittäjien hyvinvoinnin huomioimiseen.

2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA

2.1 Taustaa

Suomalaisen elinkeinoelämän rakennemuutoksessa pienistä ja keskisuurista yrityksistä on tullut keskeinen yritysmuoto. Niiden palveluksessa on hieman yli puolet Suomen työvoimasta ja niiden liikevaihto on hieman alle puolet kaikkien yritysten yhteenlasketusta liikevaihdosta. Suomen Yrittäjien jäsenrekisterin mukaan vuonna 1999 jäsenyrityksiä oli 40598. Näistä itsensä työllistäviä yksinyrittäjiä oli n. 42 %.

Pk-yrittäjätoiminnan kasvuun liittyy paljon myönteisiä asioita, mutta myös ongelmia. Pienten yritysten riskinotto- ja riskien hallinnassa on myös kehittämisen varaa. Suomen Yrittäjien vuonna 1997

tekemässä tutkimuksessa (Borg & Borg 1998) ilmeni, että pk-yrittäjät pitivät suurimpana yksittäisenä riskinä henkilöriskejä ja näistä suurimpana yrittäjän sairastumista ja yrittäjän joutumista työkyvyttömäksi.

Ammattienharjoittajayrittäjät toimivat usein palveluammateissa ja heidän tulonsa määräytyvät paljolti oman työpanoksen mukaan (Kanniainen 1999). Kakkonen (2001) on tulkinut asiaa myös seuraavasti: mitä enemmän yrittäjä tekee työtä, sitä työkykyisempi hänen on oltava. Toisaalta, jos yrittäjän työkyky olennaisesti alenee tai hänestä tulee työkyvytön, se vaikuttaa olennaisesti yrityksen tulokseen ja sen myötä mahdollisesti yrittäjän omaan toimeentuloon. Yrittäjän työkyky on siten sekä kansantaloudellisesti että inhimillisesti tärkeä asia.

2.2 Pk-yrittäjä ja työterveyshuolto

Yrittäjä huolehtii itsestään ilmeisen heikosti huolimatta kokemastaan epävarmuudesta terveydentilansa suhteen. Palkansaajista yli 90 % kuuluu järjestelmällisen työterveyshuollon piiriin. Myös yrittäjällä ja muilla omaa työtään tekeillä on ollut mahdollisuus järjestää itselleen työterveyshuollon palvelut. On kuitenkin osoittautunut, että maatalousyrittäjiä lukuunottamatta yrittäjien työterveyshuolto on ollut varsin vähäistä. Vuonna 1998 yrittäjien työterveyshuollosta maksettujen korvausten määrä oli 4,0 milj. mk, mikä on noin 0,6 % 1,5 miljoonan työntekijän työterveyshuollosta maksetuista korvauksista. Yrittäjille maksetuista korvauksista suurin osa oli maatalousyrittäjien työterveyshuollon korvauksia. Näin ollen Kansaneläkelaitoksen työterveyshuollon korvaustilastojen mukaan maamme 250 000 yrittäjästä vain muutama tuhat oli käyttänyt työterveyshuollon apua työkykynsä ja terveytensä tukena.

Yrittäjien työterveyshuollosta huolehtivat tahot eivät välttämättä ymmärrä yritys- ja yrittäjätoimintaan liittyviä erityispiirteitä (Virtanen 2000) eivätkä näin ollen pysty aina tarjoamaan yrittäjän tarvitsemia palveluja. Työterveyshuoltoyksiköt eivät välttämättä osaa antaa yrittäjän tarvitsemaa tukea elintapojen muuttamiseksi tai tukea toimenpiteitä muiden kuormitustekijöiden vähentämiseksi. On myös todennäköistä, että sen enempää yrittäjä kuin työterveyshuoltoyksikkökään ei kykene hyödyntämään yhteiskunnassa tarjolla olevia terveyden tukimahdollisuuksia. Yrittäjä ei osaa verkostoitua jaksamis- ja hyvinvointimielessä. Hän ei useinkaan tiedosta työolosuhteisiinsa tai työhönsä liittyviä terveyden riskitekijöitä, saati sitten sitä, kenen tuella korjaustoimenpiteitä voisi toteuttaa (Kaarlela ym. 2001).

Työterveyshuoltohenkilöstön osalta pienyritys- ja -yrittäjätoiminnan periaatteet ovat olleet vieraita, vaikka osa näistä yksiköistä on itsekin yrityksiä ja toimii taloudellisesti yhä useammin tulostavasti myös terveyskeskusten osalta. Työterveyshuoltoyksiköt ovat harvoin verkostoituneet ulkopuolisten tahojen kanssa tai käyttäneet avukseen muiden terveyttä edistävien järjestelmien ja organisaatioiden apua (Koivisto ja Ahmaniemi 2001).

2.3 Pk-yrittäjien terveydentila

Pk-yrittäjistä vajaa puolet siirtyy ennen normaalia eläkeikää eriasteisille työkyvyttömyyseläkkeille (Hyrkkänen 1997). Pk-yrittäjän eläke on yleensä pieni, joten ennenaikainen eläköityminen on yrittäjille suuri taloudellinen menetys. Pienyrityksen avainhenkilö on yrittäjä itse, jonka menestyminen ja terveys on tärkeä paitsi yrityksen ja sen henkilöstön, myös yrittäjän perheen hyvinvoinnin ja tulevaisuuden kannalta.

Varsinais-Suomen alueella 1995-1998 toteutetun yrittäjien terveystarkastusprojektin "Pk-yrittäjät ja terveys - yrittäjien työterveyshuolto- ja työterveysprojekti Varsinais-Suomessa" (Pakkala ja Saarni 2000) yhteydessä todettiin, että suurella osalla yrittäjistä oli riskitekijöitä, jotka pidemmän aikaa vaikuttaessaan saattavat vaarantaa yrittäjän terveydentilan. Tällaisia seikkoja olivat esim. ylipaino, kohonnut verenpaine, kohonnut veren kolesteroliarvo, tupakointi sekä kohonnut riski henkiseen loppuunpalamiseen. Työolosuhteissa koettiin ongelmia varsin runsaasti, yleisimpinä lämpötilan vaihtelut, veto ja ilman epäpuhtaudet. Yli puolella yrittäjistä työasennot olivat hankalia ja kuormittavia. Terveystarkastuksen perusteella joka neljännellä oli selviä terveydellisiä riskitekijöitä, joihin voitaisiin interventioilla vaikuttaa. Lähes kaksi kolmasosaa yrittäjistä tarvitsi erilaisia työ- ja toimintakykyä edistäviä toimia.

Työtään yksin tekevä tai vain muutaman työntekijän palkkaava pk-yrittäjä on tiiviisti kiinni työssään (Koiranen 1993). Pk-yrittäjä ei useinkaan voi osallistua monia työpäiviä, jopa kokonaisia työviikkoja kestäviin varhaiskuntoutus- ja TYKY-kursseihin, vaikka juuri tämänkaltaisen kokonaisvaltaisen toiminta olisi pk-yrittäjän ongelmakenttä huomioiden oleellisen tärkeää. Jos yksinyrittäjä on pois työstään, hänen työnsä eivät tule tehdyksi, tulonsa laskevat, asiakaspalvelusta ei huolehdi kukaan, uusia tilauksia ei kukaan ota vastaan ja asiakkaat voivat hakeutua jopa toisille palveluiden tuottajille. Kelan järjestämät työkykyä ylläpitävät tukitoimet (ASLAK®- ja TYK-kurssit) eivät useinkaan sovellu yrittäjien käyttöön.

Selkeä tarve työajan ulkopuoliseen kokonaisvaltaiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan on olemassa. Yrittäjän ammatillisen osaamisen parantamiseen ja ylläpitämiseen tähtääviä koulutuksia on tarjolla suhteellisen paljon, mutta fyysiseen, psyykkisiin ja sosiaalisiin työkyvyn osatekijöihin vaikuttavia kursseja on vähän.

Yrittäjien kuntolomatoiminnalla on näihin työkykyyn vaikuttaviin osa-alueisiin selkeä hyöty. Kuntolomalle hakeutumisen tärkeimmät syyt olivat yleinen virkistäytyminen, kuntoilu ja taloudelliset syyt ja vasta neljäntenä terveys (Kakkonen 2001). Raha-automaattiyhdistyksen myöntämän lomatuken saamisen ensisijaisena perusteena Kuntokate ja Terveyskate -nimisille lomille on kuitenkin ns. sosiaaliset syyt, vaikka loman tavoitteena on yrittäjän ja puolison tai koko perheen fyysisen kunnon kohentaminen.

2.4 Yrittäjäkulttuuri

Työelämän kulttuurilla ja työoloilla on vaikutusta organisaation tehokkuuteen, tuottavuuteen ja kilpailukykyyn (Järvisalo 1996). Kulttuuri on tietyn ihmisryhmän elämäntapa, joka käsittää ryhmän jäsenten jakamat ajatukset, arvovalinnat, esiinnot ja symbolit (Franzoi 1996). Henkilöt olettavat toimivansa rationaalisen ja oikean ajattelun mukaisesti, vaikka kulttuuri, johon he ovat sosiaalistuneet, saattaa sisältää seikkoja, jotka aiheuttavat tehottomuutta ja/tai riskitekijöitä.

Yrittäjäkulttuurilla voidaan katsoa olevan vaikutusta myös yrittäjän terveyteen ja yritysturvallisuuteen tiedostamattomien ajattelu- ja toimintatapojen kautta, joihin yrittäjät ovat sosiaalistuneet, mutta joiden perusta on muuttunut tekniikan ja yhteiskunnan kehittymisen myötä. Eräs tällainen seikka on yrittäjän luja usko kaikkivoipaisuuteensa eli siihen, että hän itse ei tarvitse ”huoltoa, hoivaa tai huolenpitoa”. Yrittäjät ovat voimakkaasti työsidonnaisia. Työ on keskeinen elämän sisältö, mikä voi samanaikaisesti olla sekä kuormittava että terveyttä ja toimintakykyä tukeva tekijä (Friedman ym. 1989). Mikäli työ on ainoa elämänsisältö, on työkyvyn menettäminen paitsi huomattava taloudellinen, myös henkinen uhka.

Syvällinen ja pysyvä muutos pk-yrityksen ja -yrittäjän toiminnassa ei ole mahdollista, jos ajattelutavat ja yrittäjäkulttuurit ei muutu.

2.5 Tukiorganisaatiot ja verkostoituminen

Pk-yrittäjistä suuri osa on yksinyrittäjiä, jotka ongelmien ilmaantuessa eivät osaa hakea ulkopuolista tukea, vaan joutuvat itse ratkaisemaan ongelmansa. Yhteistyö ja verkostoituminen muiden pienyrittäjien kesken on usein vähäistä, vaikka verkostoilla olisi erityisesti pienyrityksen ja pienyrittäjien kannalta myönteisiä vaikutuksia (Koivisto ja Ahmaniemi 2001). Ulkopuoliset tukiorganisaatiot, kuten toimiala- ja yrittäjäjärjestöt saatetaan kokea ongelmatilanteissa liian kaukaisiksi. Monasti pienyrittäjältä puuttuu myös työyhteisön tuki ja puolisonkin tuen käyttö voi olla vähäistä.

Tehtyjen selvityksien perusteella yrittäjät tarvitsevat tukea työ- ja toimintakykynsä säilyttämisessä ja parantamisessa (Pakkala ja Saarni 2000, Kaarlela, Kuuskorpi ja Keskinen 2001). Pyrkiessään kokonaisvaltaiseen laatuajatteluun yrityksen tulee huomioida varsinaisen yritystoiminnallisen laadun lisäksi myös yrittäjän työ- ja toimintakyky, elämän hallinta, elintavat ja työympäristö sekä fyysinen ja psyykinen terveys huomioiden työn vaatimukset (Laadun Portaati - Yrittäjän Käsikirja 2000).

Pienyritys voi toimia joko laaja-alaisena, kaikkia omaan alaan liittyviä palveluja tarjoavana yksikkönä tai kapealle sektorille keskittyneenä, esim. osana alihankintaketjua. Kummassakin toimintatavassa verkostoituminen muiden yrittäjien kanssa, joko alakohtaisesti tai alueellisesti, auttaa hyödyntämään muiden osaamista ja toimintamalleja omassa yrityksessä ja päinvastoin (Koiranen 1993).

Verkostoituminen ja riippuvuus toisista yrityksistä koetaan helposti uhaksi omalle toiminnalle. Erityisesti suppealle erityissektorille keskittyneet yritykset ovat riippuvaisia muiden samankaltaisten pk-yritysten toiminnasta. Tällaisissa tilanteissa toista yrittäjää ei koeta kilpailijana, vaan tärkeänä yhteistyökumppanina, jonka kanssa ongelmallistenkin asioiden käsittely on mahdollista. Myös sosiaalinen eli ei-liiketaloudellinen verkostoituminen tukee yrittäjän jaksamista ja ennaltaehkäisee ajattelu- ja toimintamallien kapeutumista.

2.6 Projektin tavoitteet

"Yrittäjien terveys ja toimintakyky - Yrityksen riskin pienentäminen" -projektin tavoitteena oli turvata pk-yrittäjien ja pk-yrityksien hyvinvointia ja pienentää pk-yrittäjän ja pk-yrityksen olemassaolon vakavaa uhkatekijää, yrittäjän oman työ- ja toimintakyvyn menettämistä.

Tavoitteeseen pyrittiin:

- a) vaikuttamalla pk-yrittäjien kulttuuriin siten, että yrittäjä ymmärtää oman työkykynsä merkityksen itsensä, perheensä ja yrityksensä kannalta ja ryhtyy konkreettisiin toimenpiteisiin työ- ja toimintakykynsä säilyttämiseksi tai parantamiseksi. Samalla pk-yrittäjille tarjottiin keinoja ja toimintamalleja työn hallinnan parantamiseksi.
- b) kehittämällä pk-yrittäjien välisiä verkostoja, jolloin pk-yritykset yhdessä verkostonsa avulla kykenevät nykyistä paremmin vastaamaan sekä ulkoisiin että sisäisiin haasteisiin
- c) ohjaamalla pk-yrittäjiä huomaamaan työn kuormitustekijöitä ja työpaikan tapaturma- ym. riskejä aiempaa paremmin. Näiden riskien vähentämistä tuettiin tarjoamalla yrittäjille parantamis- ja kehittämisehdotuksia
- d) informoimalla pk-yrittäjiä keinoista, joilla jokainen itse voi edistää ja ylläpitää omaa terveydentilaansa
- e) kouluttamalla ja perehdyttämällä pk-yrittäjien työterveyshuollosta vastaavia työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita pk-yrityksien yrittäjäkulttuuriin, yrittäjäongelmatiikkaan ja terveydenhuollollisiin tarpeisiin, jotta nämä pystyvät entistä paremmin tukemaan pk-yrittäjiä ja käyttämään tässä toiminnassa hyväkseen paikkakunnalla jo olemassa olevia muita terveystukiorganisaatioita. Työterveyshuoltoyksiköille suunnattu koulutusohjelma tähtäsi työterveyshuoltoyksiköiden oman toiminnan tehostamiseen, laadun parantamiseen ja osin projektiin osallistuvien työterveyshuoltoyksiköiden toimintojen yhtenäistämiseen. Tavoitteena oli myös työterveyshuoltojen alueellinen verkostoituminen projektin järjestämien tilaisuuksien pohjalta.

2.6.1 SYTY 2000®

Projektin nimi (Yrittäjien terveys ja toimintakyky - Yrityksen riskin pienentäminen) haluttiin lyhyemmäksi jo markkinoinnillisista syistäkin ja koko yrittäjien terveys-hankkeelle annettiin nimi "SYTY 2000® - Terveempi yrittäjä - terveempi yritys". Nimen alku viittaa koko Suomen yrittäjiin, loppuosa työterveyshuollon tuella terveempään ja jaksavampaan yrittäjään. Teema liittyy yrittäjän terveyden koko pienyrityksen hyvinvointiin. Nyt raportoitavasta projektista käytetään jatkossa nimeä SYTY.

3 PROJEKTIN KOHDERYHMÄ JA TOIMINTAMALLI

Projektiin valittiin kahdeksan aktiivisesti toimivaa varsinaissuomalaista yrittäjäyhdistystä: Kaarina, Lieto, Loimaa, Naantali, Paimio, Raisio, Rymättylä ja Salo. Näillä paikkakunnilla toimivat työterveyshuoltoyksiköt olivat jo aiemmin osallistuneet vv. 1995–1998 toteutettuun yrittäjien terveystarkastusprojektiin.

Tarkoituksena oli saada mukaan ko. paikkakunnilta sekä kunnallinen että yksityinen työterveyshuoltoyksikkö. Liedossa ja Paimiossa ei yksityistä vaihtoehtoa ollut, joten mukaan kutsuttiin turkulaisen lääkäriaseman Tohtoritalo 41400:n työterveyshuolto. Naantalin työterveysyksiköt huolehtivat pääsääntöisesti Rymättylän yritysten työterveyshuollosta, sillä Rymättylässä ei ole omia työterveyspalvelujen tuottajia.

3.1 Projektin toimintakokonaisuus

Projektin tavoite oli yrittäjien hyvinvoinnin edistäminen pitäen koko ajan lähtökohtana heidän omia tarpeitaan ja mahdollisuuksiaan. Yrittäjälähtöisyyden varmistamiseksi yrittäjistä koottiin ns. voimavararyhmä, joka toimi paitsi yrittäjäasiantuntijaelimenä projektijohdon suuntaan myös merkittävänä alueellisen toiminnan aktivoijana ja käynnistäjänä.

Työterveyshuolto ja sen kehittäminen yrittäjien tarpeita palvelevaksi tukitahoksi oli myös projektin avaintavoite. Työterveyshuollon koulutuksella luotiin edellytyksiä työterveyshuollon yhteistyölle yrittäjien ja yrittäjäjärjestön kanssa.

Hankkeen tavoite oli saada aikaan yrittäjän omaa terveyttä arvostava pysyvä yrittäjäkulttuurin muutos. Paikalliset yrittäjä- ja työterveyshuoltotahot aktivoitiin luomaan omia toimintamalleja ja -tapoja yrittäjien hyvinvoinnin lisäämiseksi. Paikalliset toiminnat suunniteltiin alusta lähtien omavaraisiksi, sillä ulkopuolisen rahoituksen varassa toimivat hankkeet eivät useinkaan elä rahoituksen loppumisen jälkeen.

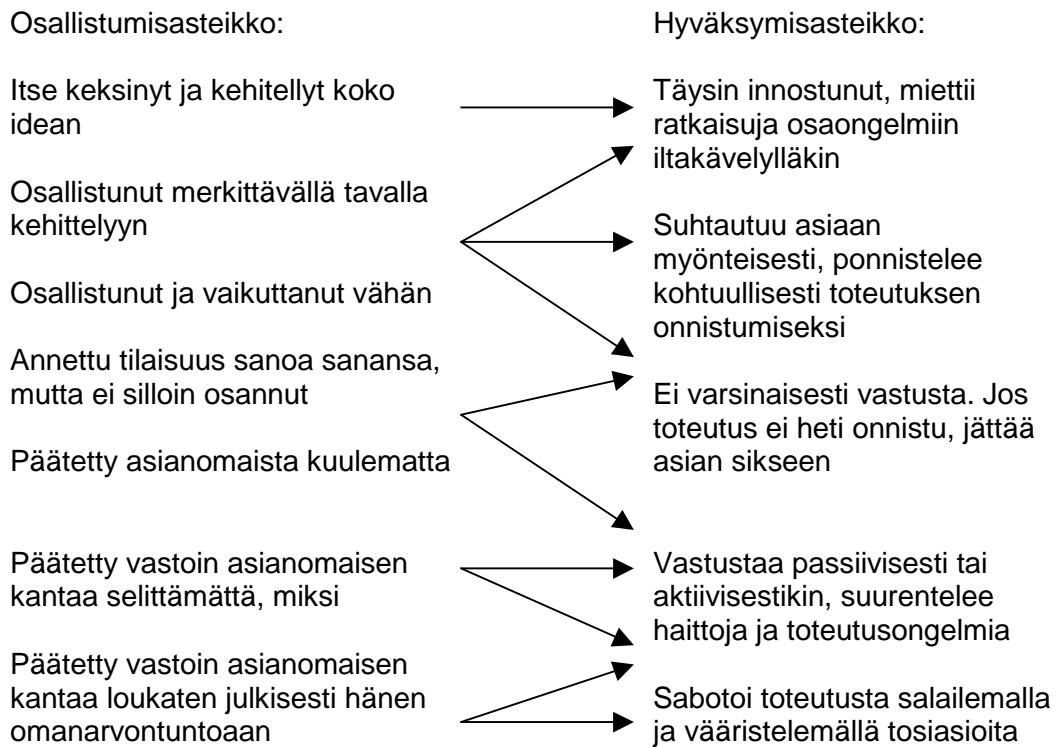


Kuva 1. Hankkeen toimintamalli

3.2 Yrittäjälähtöisyys, voimavararyhmä

3.2.1 Toimintamallin taustaa

Alusta alkaen periaatteena oli, että kentälle ei viedä valmiita malleja vaan kyseessä on paikallisen yrittäjätoiminnan, työterveyshuollon ja voimavararyhmän jäsenten sekä muiden verkostojen yhteinen kehittäelyprosessi, joka vastaa paikkakunnan omiin tarpeisiin ja toimintavalmiuksiin. Työmenetelmäksi valittiin työkonferenssin periaatteita soveltava ryhmämalli, jossa edustuksellisesti valitut ryhmän jäsenet oppivat toisiltaan yhteisten tapaamisten aikana ja samanaikaisesti vievät omilla alueillaan kehittämistyötä eteenpäin. Osallistujien oma vastuu on oleellinen tämänkaltaisessa kehittämistyössä. Itsenäisyyteen tottuneille yrittäjille tämä oli luonteva ratkaisu. Alla olevassa kaaviossa (kuva 2) on esitetty valitun toimintatavan tausta-ajatuksia.



Kuva 2. Vaikuttamisen ja suhtautumistavan keskinäinen yhteys (Heinonen & Vuorela 1993.)

Työkonferenssimenetelmän antia ovat ryhmäkeskustelut ja tapaamisilla tehdyt johtopäätökset. Kehittämistyö tapahtuu erillishankkeina työpaikoilla, tässä tapauksessa paikallisissa yrittäjäyhdistyksissä. Vetäjien tehtävänä on huolehtia prosessin etenemisestä, työskentelyn edellytyksistä ja myönteisen otteen säilymisestä. Tapaamisilla ei käytetä luennoitsijoita eikä niissä ole auktoriteetteja. Oleellista menetelmässä on puhuminen ja vuorovaikutus, tiedon tuottaminen ja käsittely sekä käytännön toimintojen luominen (Heinonen & Vuorela 1993, Oja-Koski 1995).

Prosessikonsultointiin ja muihinkin kehittämismenetelmiin liittyvät usein asiakkaan odotukset perinteisestä asiantuntijan roolista raporteineen ja neuvoineen työn sisältöön liittyen. Organisaatioiden kehittämismenetelmien päätavoite on tasapainottelu ohjaamisen ja yhdessä toimimisen ja seuraamisen välillä (Wendell).

Klassiseen käsitykseen prosessi-konsultin roolista liittyy seuraavia piirteitä (Honkanen 1989):

- konsultti on neutraali, arvovapaa
- konsultti toimii eräänlaisena katalysaattorina ja muutosprosessin ”avittajana”
- konsultti luo tilaisuuden ihmisten itsearvioimisen ja itseoppimisen edistämiseen

- periaatteena on saada asiakas itse hallitsemaan ja ohjaamaan muutosta

Tässä kehittämistavassa vetäjien on hyväksyttävä se etäisyys, mikä seuraa kun ei ole itse käytännössä mukana paikallisella tasolla. Koska kehittämistyön eteneminen vaatii aikansa, tarvitaan kärsivällisyyttä antaa paikallisten kehittäjien ja ryhmien käynnistyä.

Liian nopea tulosten vaatiminen voi rikkoa paikallisen innostuksen ideointiprosessin alkuvaiheessa, missä harkinta ja epäily ovat luonnollisina osina esillä. Toisaalta tukea on tärkeä olla tarvittaessa tarjolla.

Yhteisten tapaamisten vetämisessä on tärkeä kiinnittää huomiota ryhmän yleiseen toimivuuteen vaikuttaviin asioihin (Oja-Koski 1995). Näitä ovat:

- esittäytyminen ja pohjan luonti tasavertaiselle työskentelylle
- ryhmän tehtävän ja työskentelymenetelmien selkeys, sopimus prosessin ja tapaamisten kestosta, paikan hyvä valinta
- turvallisuuden ja hyväksytyksi tulemisen tunteet
- yksilön ja ryhmän rohkeuden kannustaminen

3.2.2 Voimavararyhmän tavoitteet ja valinta

Yrittäjistä kootun asiantuntija-/tukiryhmän "voimavararyhmä" -nimi viittaa sekä jäsenten omien voimavarojen tarkasteluun, että voimavarana toimimiseen sekä hankkeen toteutuksessa että omassa paikallisyhdistyksessä. Hankkeen päätavoitteen terveempi yrittäjä - terveempi yritys alla voimavararyhmän tavoitteiksi kirjattiin: jotakin itselle, jotakin ryhmälle, jotakin kentälle. Tällä pyrittiin vaikuttamaan sekä yksilö-, ryhmä- että yrittäjäyhdistystasolla. Toiminnan kohdistaminen pelkästään yhdistystasolle ei olisi sitonut ryhmää toivotusti kokoon.

Projektin johtajana toiminut Varsinais-Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja kokosi ryhmän jäsenet kahdeksasta aktiivisesta varsinaissuomalaisesta yrittäjäyhdistyksestä (Kaarina, Lieto, Loimaa, Naantali, Paimio, Raisio, Rymättylä ja Salo). Ryhmään pyydettiin yhdistystoiminnassa aktiivisesti mukana olevia, usein yrittäjäyhdistyksensä hallituksen jäseniä, jotka suhtautuivat tai joiden oletettiin suhtautuvan myönteisesti hankkeen tavoitteisiin. Kultakin paikkakunnalta pyydettiin mukaan kahta jäsentä. Ryhmän työskentelyn tavoite ja toimintatapa oli kuvattu tätä varten tehdyssä esitteessä. Voimavararyhmän jäsenten nimet ovat liitteessä numero 1.

3.3.3 Yrittäjien alkuhaastattelut

Ennen ensimmäistä kokoontumista ryhmää vetävä psykologi lähetti kullekin ryhmän jäsenelle alkukyselyn ja haastatteli jokaista erikseen. Alkukyselyn ja haastattelun tarkoituksena oli herättää yrittäjiä pohtimaan omaan yrittäjyyteensä ja voimavaroihinsa liittyviä asioita sekä sitä kautta herättää ideointia paikallisia toimintoja varten. Haastattelut olivat luonteeltaan motivointihaastatteluja, avoimia

ja vapaamuotoisia. Ne kestivät noin 2 tuntia ja ne toteutettiin elokuussa 1998 joko aluetyöterveyslaitoksella tai yrittäjän työpaikalla. Myöhemmin mukaan tullee järjestettiin myös vastaava keskusteluhetki.

Ryhmän jäsenillä oli rikas elämäkokemus ja he pohtivat monipuolisesti yrittäjän voimavarojen alueita. Haastateltavat kertoivat odottavansa voimavararyhmän toiminnalta itselleen kontakteja, laajempaa näkemystä, mielenkiintoisia keskusteluja, ajatuksia omaan jaksamiseen, tietoa, itsetunnon vahvistumista ja kehittämistyössä mukanaoloa. Muille jäsenille kehitettäviltä toiminnoilta odotettiin mm. yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, toimintakyvyn ylläpito-ohjelmia, virkistäytymistä, tapahtumia, yrittäjien aktivoitumista itsensä hoitamiseen, laajempaa ajattelutapaa ja yrittäjien verkostoitumista.

Alkukeskusteluissa ja annetuissa vastauksissa nousi esille mm. seuraavia näkökulmia yrittäjien jaksamisen riskitekijöiksi:

- Ammattitaito: näköalattomuus, kapeutuminen, kritisoijien puute.
- Talous: talousneuvonta ei asiantuntevaa, luotettavaa tai riittävän kantaaottavaa. Koko oma ja suvun omaisuus vakuuksina.
- Työn luonne: yksintyöskentely vs. jatkuva ihmisten kanssa oleminen. Roolien yksipuolistuminen. Työolojen laadusta ei pidetä huolta.
- Persoonaa: liika suorituskeskeisyys, ylisosiaalisuus vs. erakoituminen, kaikkeen lupautuminen, delegoinnin vaikeus.
- Terveys: ei säännöllistä suhdetta terveydenhuoltoon. Peruskunnosta ei pidetä huolta kiireen varjolla.

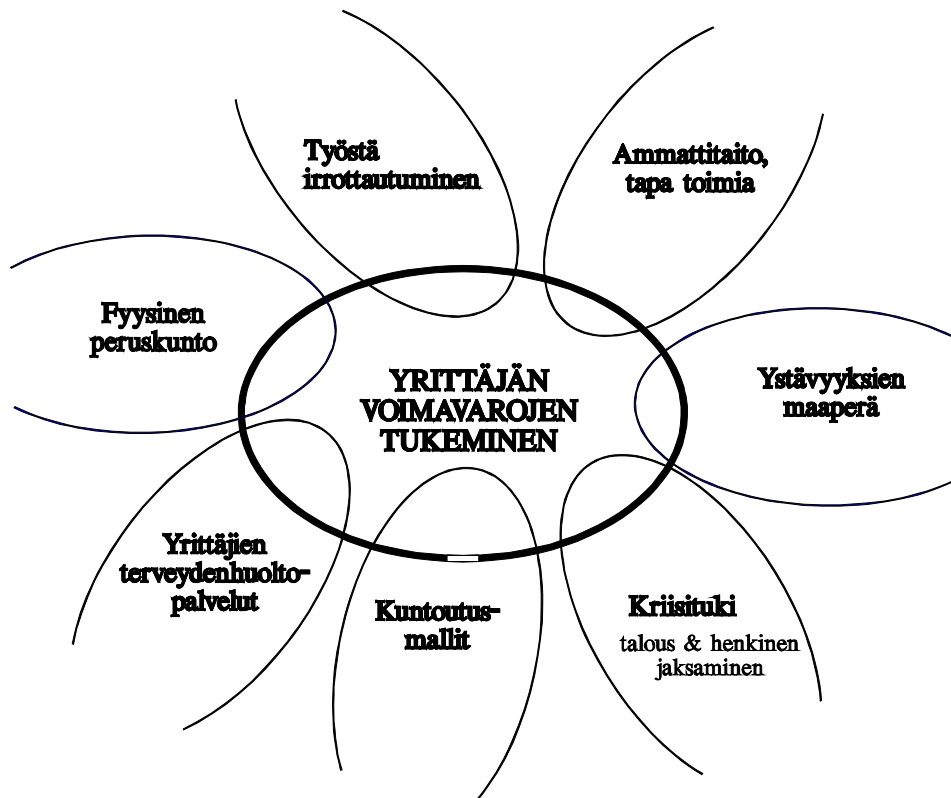
3.2.4 Voimavararyhmän tapaamiset

Ryhmän toiminta käynnistyi syyskuussa 1998 kahdella suunnittelutapaamisella, joissa yhdessä sovittiin ryhmän tavoitteista, toimintamuodosta ja tapaamisajoista. Vakituiset tapaamiset sovittiin tapahtuviksi kerran kuussa klo 17–20. Tapaamisten päävetäjänä oli psykologi ja toinen vetäjä projektityöntekijä/työterveyshoitaja tuki paikallisia toimintoja. Projektityöntekijä oli myös tärkeä koordinoija ja linkki hankkeen eri toimintojen välillä.

Ryhmän suunnittelutapaamisella sovittiin, että tavattaessa on läsnä lähinnä vain oma ryhmä, mutta omalla paikkakunnalla toimijoita ja osallistujia etsitään mahdollisimman paljon lisää. Samalla sovittiin myös ideoiden avoimesta jakamisesta ja luottamuksellisuudesta yksilöiden omia kokemuksia kohtaan.

Suunniteltu ja toteutunut ryhmän yhteinen työskentely on kuvattu liitteessä numero 3.

Toisella suunnittelutapaamisella ryhmä kehitti "voimavarakartan" eli nimesi eri alueet yrittäjän voimavarojen tukemiseksi (kuva 3). Tämä malli toimi jatkossa yhtenä projektin perusrakenteena.



Kuva 3. Yrittäjien voimavarojen tukialueet

Ajatuksena oli, että kukin yrittäjäyhdistys valitsee itse, millä alueilla se panostaa yrittäjiensä tukemiseen. Lähtökohtana oli, että kyseessä oli käytännönläheinen ja paikkakuntakohtainen käynnistämisen- eli SYTYttämisen-hanke. Ryhmän vetäjät korostivat erityisesti toimintojen realistisuutta tietäen, että kukin yrittäjä oli mukana sekä tässä hankkeessa että yhdistystoiminnassa oman päivätyönsä jälkeen jäävällä ajalla.

Yrittäjiltä pyydettiin kirjallisia raportteja mahdollisimman vähän ja arvostettiin sitä elävää toimintaa ja keskustelua, mikä ryhmässä ja paikkakunnilla luontevasti syntyi. Kaikki projektin työntekijät olivat tarvittaessa paikallisyhdistysten käytettävissä erilaisissa tilaisuuksissa.

Tapaamisilla käsiteltiin paikallisten hankkeiden ideointiin ja etenemiseen liittyviä asioita sekä pohdittiin yrittäjän jaksamisen teemoja. Käsittelytavassa pyrittiin herättämään keskustelua ja tutustumista ryhmän jäsenten kesken. Tapaamisten välillä vetäjä lähetti ryhmälle edelliseen ja tuleviin tapaamisiin liittyvää materiaalia.

Toimintakauden aikana tehtiin väliarviointikysely ja hankkeen päättyessä loppukysely ja -haastattelu.

Tapaamisilla käsiteltävät käytännön asiat liittyivät mm. paikallisten toimintojen rahoitukseen, lehtikirjoitteluun ja jaettavaan SYTY-materiaaliin. Tutustumisharjoituksina käytettiin mm erilaisia sosiometrisia harjoituksia. Vastaavia harjoituksia käytettiin rakennettaessa erilaisia pienryhmiä ryhmätöihin ja lämmittäessä ryhmiä työskentelyyn ja käsiteltäviin aiheisiin.

Elämänhallintaa, työkyvyn kokonaisuutta ja yrittäjäkulttuuria lähestyttiin kolmella tapaamisella. Aiheiden käsittelyä tukevin harjoituksina käytettiin mm. arvojen kehää ja ryhmätyöskentelyä "millainen työnantaja olen itselleni hyvinvoinnin kannalta?" Keskusteluja käytiin myös ajanhallinnasta ja yrittäjäkulttuurista. Sosiaalisen tuen merkitystä pohdittiin tunneperäisen, tietoperäisen, välillisen tuen ja arvostuksen saannin kautta. Ryhmän keskustelu oli avointa ja myös henkilökohtaisista kokemuksista ja ratkaisuista keskusteltiin. Tarkoituksena oli tukea ryhmäläisiä heidän pohtiessaan omaa elämänhallintaansa ja rohkaista heitä johdattelemaan keskustelua paikallisyhdistyksissä myös yrittäjän jaksamisen teeman laaja-alaiseen käsittelyyn ja sitä kautta vaikuttamaan yrittäjäkulttuuriin.

Fyysisen hyvinvoinnin teemaa käsiteltiin kokonaisen päivän ajan Naantalin kylpylässä. Työfysioterapeutti ja yrittäjien paikallisyhdistyksen puheenjohtaja kertoivat onnistuneista kuntoprojekteista. Luennot, yhdessä koettu fysiokimppajumppa ja hoidot herättivät paljon keskustelua päivän aikana itsestä huolehtimisen tärkeydestä ja antoivat uusia ideoita. Koko ryhmän läsnäolo koettiin palkitsevana ja antoisana. Fyysisen hyvinvoinnin teemaa tuki myös iltatapaamisella tehty mielikuvarentoutus sekä fysioterapeutin tekemä puristusvoima- ja vitaleikapaseittimittaus.

Usean voimavararyhmän yrittäjän yhteys työterveyshuoltoon oli projektin alkaessa melko vähäinen. Ryhmä sai lokakuun tapaamisella perustietoa työterveyshuollosta työterveyshoitajalta ja työterveyslääkäriltä. Yhteinen tapaaminen ja ryhmätyö työterveyshuollon kanssa joulukuussa olivat hyvä alku tulevaan yhteistyöhön. Keväällä ryhmä arvioi työterveyshuollon tekemää ryhmätyötä ja antoi palautetta siitä, mitä yrittäjä kaipaa työterveyshuollolta (ks. työterveyshuollon koulutusosio).

Paikallisia toimintoja ideoitiin ja esiteltiin yhteensä kuudella tapaamisella. Ensimmäisen ideointi-illan aivorihi syyskuussa 1998 oli pulppuavaa ja tuotti 83 ajatusta liittyen ryhmän kehittämisen mallin seitsemään eri alueeseen. Joulukuussa ideoitiin paikallisia toimintoja yhdessä oman paikkakunnan työterveyshuollon henkilökunnan kanssa. Projektin kehittymisestä paikkakunnilla vaihdettiin ajatuksia useimpien tapaamisten aikana. Helmikuussa -99 keskityttiin paikkakuntien tilanteisiin kysymällä, miten SYTY 2000 on näkynyt/tulee näkymään toiminnassanne? Elokuussa 1999 pohdittiin yhdessä kysymyksiä, mikä SYTTY, mikä ei SYTY? Kolmella projektin etenemistä tarkastelevilla tapaamisilla myös projektin johto oli paikalla. Kokoonpano mahdollisti molemminpuolisen tiedonkulun; projektin johto kuuli suoraan tunnelmia kentältä ja ryhmäläiset saivat mahdollisuuden tehdä kysymyksiä hankkeesta.

Käytännön toimintatapoja esiteltäessä työskentely tuntui kääntyvän enemmän omiin paikallisyhdistyksiin kuin ideoiden kehittelyyn yhdessä muiden paikkakuntien kanssa. Paikkakuntien toiminnassa oli suurta vaihtelua. Voimakkaasti vaikuttavana tekijänä SYTTYmiseen tuntui olevan koko paikallisyhdistyksen hallituksen ja puheenjohtajan sitoutuminen ja tuki teemalle.

Kevään viimeinen tapaaminen oli vierailu Loimaalla paikallisyhdistyksen kutsu-
mana. Ohjelma sisälsi mm. tutustumista paikkakuntaan sekä sen yritys-elämään. Ryhmä koki vapaamuotoisen yhdessäolon palkitsevana ja matka antoi hyvän mahdollisuuden ajatuksien vaihtoon.

Elokuussa 1999 SYTY-projektin kokonaisuutta arvioitiin "the six thinking hats" -menetelmän avulla (de Bono). Arvioinnissa tuli esille mm. että aikaansaannoksiin oltiin tyytyväisiä, vaikka projekti koettiin työlääksi. Syksyn viimeisellä tapaamisella vaihdettiin ajatuksia paikallisten yrittäjäyhdistysten hallituksen jäsenille lähetetyn mielipidekyselyn pohjalta.

3.3 Työterveyshuoltoyksiköiden kehittäminen

3.3.1 Osallistujien valinta

Ensimmäiset yhteydenotot projektiin valittujen yrittäjäyhdistysten alueella oleviin työterveysyksiköihin otettiin alkuvuodesta 1998, jolloin kartoitettiin niiden alustavaa kiinnostusta jatkaa yrittäjien työterveyshuollon kehittämistä.

Projektisuunnitelman konkretisoituessa huhtikuussa 1998, projektityöntekijät aloittivat informaatiokäynnit työterveysyksiköissä, jolloin esiteltiin tarkemmin projektin toimintamallia ja tavoitteita sekä selvitettiin työterveyshuollon ammattilaisten koulutukseen liittyviä tarpeita ja toiveita. Koulutukseen toivottiin osallistuvan koko työterveystiimin eli työterveyslääkärin, työterveyshoitajan sekä työfysioterapeutin.

Työterveysyksiköistä 13 lähti mukaan kehittämistyöhön, 7 kunnallista terveyskeskuksen yksikköä, kooltaan 2–10 henkilöä sekä 6 yksityistä työterveysasemaa, kooltaan 2–30 henkilöä. Koulutustiimissä oli pääsääntöisesti mukana työterveyslääkäri ja -hoitaja sekä 7:stä yksiköstä työfysioterapeutti. Aktiivisesti koulutukseen osallistui n. 30 työterveyshuollon ammattilaista. Kaikki kutsutut yksiköt lähtivät mukaan.

Mukaan tulleet työterveyshuoltoyksiköt:

Loimaan terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Loimaan Työterveys ry
 Härkätien terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto, Lieto
 Kaarina-Piikkiön terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Lääkäriasema Clinifit Oy, Kaarina
 Paimion-Sauvon terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Salon terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Lääkintälaboratorio, Salo
 Raision terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Raision Lääkärikeskus Oy
 Naantalin terveystieteiden keskuksen työterveyshuolto
 Naantalin Yksityislääkärit Oy
 Tohtoritalo 41400, Turku

3.3.2 Koulutusohjelman toteutus

Koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi Turun aluetyöterveyslaitoksen (TuATTL) projektiryhmä yhdessä Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen suunnittelijan kanssa. Lisäksi käytettiin ulkopuolisia asiantuntijoita aihekohtaisesti asioiden syventämiseksi ja laajemman näkemyksen lisäämiseksi.

Projektiin osallistuneet työterveyshuollon ammattihenkilöt kirjattiin Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen opiskelijoiksi ja opintokokonaisuuden pituudeksi määritettiin 6 opintoviikkoa, mikä sisälsi myös projektin ulkopuolisen sisäisen auditoinnin koulutuksen.

Koulutus toteutettiin pääsääntöisesti iltapäivän kestävässä koulutusjaksoissa, osin myös työajan ulkopuolisina tilaisuuksina. Tilaisuudet on kuvattu liitteessä 4.

Koulutus aloitettiin kesäkuussa 1998 pidetyllä yhteisellä tiedotustilaisuudella työterveyshuoltoyksiköille, voimavararyhmän yrittäjille ja kaikille projektin yhteistyötahoille teemalla "Yrittäjän terveys". Tilaisuudessa selvitettiin projektin taustaksi "Pk-yrittäjät ja terveys - yrittäjien työterveyshuoltoprojekti Varsinais-Suomessa" -tutkimuksen alustavia tuloksia. Tilaisuudessa kuultiin myös Pk-instituutin tutkijan näkökulmaa aiheesta "Kuka yrittäjä on?". Tutkija kuvasi mm. syitä, jotka johtavat oman yrityksen perustamiseen sekä ominaisuuksia ja taitoja, joita tarvitaan, jotta yritys menestyisi. Tutkijan mukaan yrittäjä haluaa asiantuntijapalveluja, jotka ovat "juuri hänelle suunnattuja, käytännöllisiä ja hinta-laatu-suhteeltaan hyviä". Nämä vaatimukset koskevat myös työterveyshuoltopalveluja.

3.3.2 Yrittäjäyys, yrittäjäkulttuuri

Työterveyshuollon tavallisin asiakas on yrityksen työntekijä. Yrittäjä asiakkaana on harvinaisempi, yksinyrittäjä harvinaisin. Pienessä yrityksessä yrittäjä itse on yrityksensä tärkein voimavara. Auttamalla yrittäjää jaksamaan työterveyshuolto

tukee koko yritystä. Yrittäjien työterveyshuollosta vastaavat eivät kuitenkaan välttämättä tunne yrittäjyyteen liittyviä erityispiirteitä ja siksi on epävarmuutta yrittäjän terveydenhuollollisista tarpeista ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Yrityskulttuurin tuntemus on vähäistä ja yhteinen "kieli" yrittäjän kanssa voi puuttua.

Yrittäjyysteemaa käsiteltiin kolmena koulutuspäivänä aiheina yrittäjän persoonallisuus ja ominaisuudet sekä se, mikä saa ihmisen ryhtymään yrittäjäksi. Kaksi yrittäjää toi esille yrittäjänäkökulmaa omakohtaisesti. Heidän mukaansa yrittäjä tiedostaa melko hyvin työympäristöönsä liittyvät työhygieeniset riskit, mutta henkisen kuormituksen arviointi on vaikeaa; samoin usein ergonomiaan liittyvät tekijät. Asiakas on yrittäjälle aina "kunkku", mikä pistää yrittäjän tekemään vaikka kuinka pitkää päivää itseään säästämättä. He muistuttivat myös työterveyshuoltoa lupaamasta liikaa mainoksissaan; mikäli annettuja lupauksia ei toteuteta, ei yrittäjä useinkaan jatka yhteistyötä. He valottivat yrittäjän elämän niin hyviä kuin huonojakin puolia sekä kertoivat myös kokemuksiinsa omasta ja henkilökuntansa työterveyshuollosta.

3.3.3 Yrittäjä työterveyshuollon asiakkaana

Yrittäjien tarpeita ja toiveita työterveyshuollosta pohdittiin ryhmätyönä sekä työterveyshuoltokoulutuksessa että voimavararyhmässä. Työterveyshenkilöstön esittämiin kysymyksiin: "Mitä yrittäjä kaipaa työterveyshuollosta? ja "Kuinka yrittäjän saa liikkeelle työterveyshuollon kutsusta?", voimavararyrittäjät vastasivat seuraavasti: "Tiedotusta ja markkinointia tulee lisätä, sillä yrittäjät eivät edelleenkään tiedä tarpeeksi työterveyshuollosta". Aktiivinen yhteydenpito asiakasyrittäjään on tärkeää, sillä kiireinen yrittäjä ei itse ehdi ottaa yhteyttä. Säännöllinen, esim. 1–3 vuoden välein toistuva kutsu terveystarkastukseen koettiin hyväksi. Yrittäjät toivoivat työterveyshenkilöstön myös herkemmin käyvän tapaamassa yrittäjää tämän työpaikalla. Tuttuus ja välittäminen ovat asiakassuhteen avainasioita. Yhteys paikkakunnan yrittäjiin käy luontevasti yrittäjäyhdistyksen kautta. Yrittäjät näkisivät mielellään työterveyshenkilöstöä kokouksissaan kertomassa toiminnastaan tai vaikka pitämässä tietoisuuksia ajankohtaisista työterveyteen liittyvistä asioista.

Yrittämisen arvoja ja etiikkaa sekä myös työterveyshuollon eettisiä kysymyksiä mietittiin teologin johdolla teemalla "Ahneus ja menettämisen pelko yrittäjän valintoja ohjaamassa?" Tilaisuuden tarkoituksena oli antaa työterveyshenkilöstölle eettistä taustatietoa yrittäjän valintoja ja käyttäytymistä ohjaavista piirteistä. Keskustelua käytiin myös työterveyshuollon toiminnasta, mm. siitä, miten yksiköt kokevat oman toimintansa yrittäjämäisessä tilanteessa, jossa tulostavuu on kovenemassa koko ajan.

3.3.4 Työterveyshuollon peruslinjojen ja laadun kehittäminen

Laadunkehittämistyönsä aluksi työterveysyksiköt saivat tehtäväkseen laatia asiakaskartan yksikköjensä asiakaskunnasta. Tehtävän tarkoituksena oli tunnistaa

kunkin työterveysyksikön erilaiset asiakasryhmät ja selvittää heidän tarpeitaan ja odotuksiaan.

Työterveysyksiköiden toiminnan laadun arvioinnin apuvälineenä käytettiin työterveyshuollon auditointimatriisia. Valtakunnallisissa työterveyshuollon kokeiluissa Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämissyksikössä (TYKE) on kehitetty työterveysyksikön laadunhallinnan apuvälineeksi auditointimatriisi. Matriisi pohjautuu ”Hyvän työterveyshuoltokäytännön” periaatteille, joiden mukaisesti matriisissa on korostettu laadunparannustyön perusteita, kuten asiakkaiden odotusten ja toiveiden selvittämistä, toiminnan riittävää dokumentointia, mitattavien tavoitteiden asettamista ja toiminnan seurantaa sekä jatkuvaa arviointia parannuskohteiden etsimiseksi.

Matriisi koostuu kahdestatoista eri osa-alueesta, joista kuusi ensimmäistä kuvaa työterveysyksikön toimintoja ja kuusi seuraavaa toimintatapoja. Arvioitaviksi on valittu sellaiset työterveysyksikön toiminnan osa-alueet, joissa kokemuksen mukaan ulkopuolinen arvioija pystyy toteamaan eniten vaihtelua. Auditointimatriisissa jokaiselle osa-alueelle on määritetty neljä laatutasoa:

”huono”(0 p)	= toiminta dokumentoimaton
”tydyttävä”(1-2 p)	= toimintaprosessi dokumentoitu
”hyvä”(3-4 p)	= lisäksi tavoitteet asetettu
”erittäin hyvä (HTTHK)”(5-6 p)	= hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen, myös seuranta ja toiminnan arviointi järjestetty

Auditointimatriisin osa-alueet ovat toiminnan suunnittelu, työkykyä ylläpitävä toiminta, työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, sairaanhoito, sairauspoissaoloseuranta, moniammatillisuus, asiakaslähtöisyys, laadun parantaminen, resurssit, ATK:n käyttö ja henkilöstö. Auditointimatriisi on kehitetty alunperin työterveysyksikön itseauditointiin, jolloin saadaan näkemys yksikön vahvoista ja kehittämistä vaativista osa-alueista. Tässä projektissa auditointimatriisia käytettiin myös ulkoisen auditoinnin apuvälineenä, jolloin pystyttiin vertaamaan itsearviointin ja ulkoisen arvioinnin tuloksia ja myös seuraamaan työterveysyksikössä tapahtunutta kehitystä.

Työterveyshuoltoyksiköt tutustuivat toistensa yksiköihin ja tapaan tehdä työtä ”benchmarkkauksen” eli vertailuoppimisen avulla. Benchmark on termi, jolla tarkoitetaan toisten yritysten tai organisaatioiden ”parhaiden toimintatapojen, Best Practises”, tarkastelua ja vertaamista omiin toimintoihin tai niiden suoritteisiin. Tarkoituksena oli tehdä tavoitteellinen opintokäynti, jolloin etukäteen oli mietitty käynnin aihe tai asia, johon haluttiin tutustua. Yksiköt sopivat käynnit keskenään omien kiinnostustensa mukaan. Käyntejä tehtiin niin terveyskeskusten työterveyshuoltojen välillä, terveyskeskuksen ja yksityisen työterveysaseman kuin yksityisten työterveysasemien välillä. Samalla paikkakunnalla toimivat yksiköt saattoivat tutustua toistensa toimintaan ensimmäistä kertaa. Tutustumisen aiheita olivat mm. tuotteistaminen, hinnoittelu, budjetointi, terveystarkastuskäytäntö sekä työterveyshoitajan ja -lääkärin yhteistyö. Käynnit koettiin erittäin hyödyllisiksi; saatiin tietoa ja vinkkejä omaan toimintaan sekä tutustuttiin paremmin kollegoihin, mikä auttoi osaltaan myös verkostoitumista.

3.3.5 Työterveyshenkilöstön työssä jaksaminen

Työssä jaksamista pohdittiin teemalla "henkilöstö laadun takeena". Jos työntekijä ei työssään jaksakaan, ei ole laadukkaita palvelujakaan tarjottavana. Työterveyshenkilöstö mietti asiaa henkilökohtaisesti pohtien keinoja, mitkä auttaisivat jaksamaan työssä.

Tärkeimmiksi jaksamista tukeviksi seikoiksi koettiin seuraavat:

- Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus: "myönteinen henki ja huumori työn lomassa", "nauru kahvihuoneessa ja käytävillä", toisten kunnioitus, avoimuus, joustavuus, erilaisuuden sieto, yhteen hiileen puhaltaminen, "YYA-sopimus" tiimissä, uskallus olla oma itsensä ja tuntea itsensä tärkeäksi tiimin jäsenenä
- Palautteen saaminen työstä, niin asiakkailta, työtovereilta kuin esimieheltä. Kiitos hyvin tehdystä työstä ja esimiehen tuki, kiinnostus ja arvostus työhön.
- Työn tekemiseen liittyvät asiat: oman työn suunnitteluun vaikuttaminen, työn sisältö, määrä, aikaresurssit. "Kun työhön saa itse vaikuttaa, se on mielenkiintoista ja haasteellista ja sitä on itselle sopiva määrä, työhön on mukava tulla ja silloin voi panostaa laatuunkin."

Myös oman fyysisen ja henkisen kunnon, perheasioiden, ammattitaidon ylläpidon mahdollisuuden ja työnohjauksen katsottiin vaikuttavat työssä jaksamiseen.

3.3.6 Ajanhallinta

Ajanhallinta on ongelmallista nykypäivänä myös työterveysasemilla. Useimmissa yksiköissä henkilöresurssit ovat rajallisia ja velvoitteita tulee yhä enemmän. 1990-luvun alkupuolen lama hiljensi työterveyspalvelujen kysyntää ja työterveyshenkilöstöä siirrettiin toisiin tehtäviin tai vähennettiin. Vaikka lama on ohitse ja palvelujen kysyntä lisääntynyt ja monipuolistunut (mm. tyky-toiminta, ikääntyvän työikäisen väestön tarpeet), ei työterveyshenkilöstöä ole lisätty tarvittavaa määrää. Aikaresurssien ollessa niukkoja, työtä on pakko priorisoida ja tällöin yksittäiset yrittäjäasiakkaat jäävät helposti suurasiakkaiden varjoon.

Ajanhallinta -teemapäivänä käsiteltiin ajankäytön tutkimista ja analysointia, oman ajankäytön suunnitelmallista tehostamista ja keskusteltiin myös esimiesasemassa olevien ajankäyttöön liittyvistä erityispiirteistä.

Välitehtävänä työterveyshenkilöstö oli täyttänyt työterveyshuollon ammattikohtaiset työajanseurantakaavakkeet, joiden avulla he selvittelivät työssäoloaikansa jakautumista. Kaavakkeet koettiin melko työläiksi täyttää ja niistä saatavaa hyötyä pääosin vähäiseksi.

3.3.7 Työterveysyksikön talous

Lähes kaikilla työterveysyksiköillä on nykyisin jonkinasteinen vastuu toimintansa taloudellisesta tuloksesta. Tämä vaatimus on lisännyt tarvetta palvelujen tuotteistamiseen, kustannuslaskentaan, oikeaan hinnoitteluun ja markkinointiin. Palvelujen tuotteistus on laajasti ymmärrettynä organisaation, yrityksen tai työyksikön koko palvelutuotannon kehittämistä vastaamaan asiakaskunnan tarpeita ja muita vaatimuksia. Tuotteistamisprosessi on parhaimmillaan myös palvelujen laadun kehittämisprosessi. Palvelujen tuotteistamisessa määritellään tuotteen (= palvelun) sisältö, tarkoitus ja laatuominaisuudet. Jos palvelua halutaan sanoa tuotteeksi, ei esim. työpaikkaselvityksen sisällön tai laadun pitäisi olla kiinni siitä, mikä työterveysyksikkö selvityksen tekee. Asiakkaalla on oikeus tietää, mitä on tulossa (tuotekuvaus) ja palvelun tulee olla samansisältöinen ja tasalaatuinen, jos sitä samalla nimellä kutsutaan.

Koulutuspäivänä käsiteltiin tuotteistamisen lisäksi kustannuslaskentaa, hinnoittelua ja budjetointia sekä harjoiteltiin esimerkkien avulla tarjouksen tekemistä erilaisille työterveyshuollon asiakkaille. Kouluttaja kehotti työterveysyksiköjä kehittämään palvelujaan, keksimään uusia "omia tuotteita" erotukseksi muista. Hyvästä tuotteesta on yrittäjäkin valmis maksamaan. Yrittäjähän arvostaa Pk-instituutin tutkijan mukaan laadukkaita asiantuntijapalveluita. Tuotteistamisprosessin toteuttamisesta käytännössä kertoivat sekä terveyskeskuksen että yksityisen lääkäriaseman työterveyshuollon edustajat.

3.3.8 Tiimityö työterveyshuollossa

Työterveysyksikön osaaminen on parhaimmillaan monitieteistä ja monipuolista, lähtien työlääkietieteen ja työfysiatrian erityiskysymyksistä aina kuntoutukseen ja työyhteisön henkiseen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Tätä monipuolista asiantuntemusta työterveysyksikön olisi käytettävä yhdessä. Hyvin toimiva tiimi lisää työtyytyväisyyttä, parantaa ammattiryhmien välistä yhteistyötä, tehostaa toimintaa ja luo mahdollisuuksia työn uudistumiseen. Tätä kautta asiakastyytyväisyys ja kannattavuus paranevat. Hyvin sujuvan tiimityön työterveyshenkilöstö sijoitti niiden tärkeimpien seikkojen joukkoon, mitkä tukevat omaa työssä jaksamista.

Tiimityöteemaa käsiteltiin koulutuksessa sekä terveydenhuollon osastonhoitajan että urheiluvalmentaja/henkilöstökouluttajan näkökulmasta. Terveysdenhuollon tiimityöstä keskusteltaessa selvitettiin tiimityön käsitteistöä, sen etuja ja haittoja sekä moniammatillisen tiimin tehokkuutta. Yhdessä opeteltiin myös tiimityön arviointia ja mittaamista.

Urheiluvalmentaja koulutti yhden iltapäivän teemalla "Tiimin valmentaminen huippukuntoon, kuinka sen teemme?" Hän kertoi kokemuksiaan erilaisten urheilujoukkueiden valmentamisesta mottonaan "ole yksilö, mutta pelaa joukkueelle". Luennon painotusalueita olivat mm. terve minäkäsitys,

arvovalta/asemavalta, roolit, yksilön ja tiimin vastuu, ryhmän kiinteys sekä tiimivalmentajan vaikuttamismahdollisuudet.

Koulutustilaisuuteen osallistui myös muita alueen työterveysyksiköjä sekä voimavarayrittäjäryhmä.

3.3.9 Työterveyshuollon verkostoituminen

Verkostoitumisteeman tavoitteena oli innostaa työterveysyksiköjä verkostoitumaan keskenään sekä etsimään ja luomaan paikkakuntaakohtaisia terveysverkostoja, klustereita, yrittäjän työtoiminnan tueksi. Kaikkea ei työterveyshenkilöstön tarvitse osata itse tehdä, vaan asiakkaan voi ohjata toiselle asiantuntijalle, kunhan tietää mihin.

Välitehtävänä työterveysyksiköt olivat selvitelleet, millaista tieto-taitoa työterveyshuolto tarvitsee vastatakseen yrittäjien työkykyä pitävän toiminnan tarpeeseen, mistä tietoa voi hankkia ja mitkä tahot voisivat toimia työterveyshuollon tukena. Tietoa tarvittiin yleensä yrittämisestä ja osin myös joidenkin erityisalojen piirteistä, jotta yhteistyö sujuisi hyvin ja yhteisen kielen löytäminen olisi helpompaa. Yhteistyökumppaneiksi perinteisten terveydenhuollon tahojen lisäksi huomioitiin myös eri järjestöt ja kuntien muut palvelut, esim. liikunta- ja vapaa-ajan toimien tarjoamat toiminnot.

3.3.10 Työpaikkaselvitysten kehittäminen

Työpaikkaselvityksellä hankitaan tietoa työstä ja työympäristöstä sekä arvioidaan niiden vaikutuksia niin työntekijän kuin yrittäjän terveyteen. Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta. Pien- ja yksinyrittäjän työolosuhteiden selvittäminen työpaikkakäynnin avulla koetaan työterveyshuollossa usein ongelmalliseksi. Pienyrittäjä ei välttämättä ymmärrä toiminnon tarpeellisuutta. Käynti aiheuttaa kustannuksia ja jos yrittäjän kokemaa hyötyä jää vähäiseksi, voi yrittäjä pyrkiä siirtämään käyntiä tai jopa kieltää sen kokonaan. Asian tärkeyden vuoksi teeman käsittelyyn varattiin kolme koulutusiltapäivää

Työpaikkaselvitys -koulutusteeman tavoitteena oli kehittää pien- ja yksinyrittäjän työpaikkaselvityksen käytäntöä ja laatua sekä yhdenmukaistaa koulutukseen osallistuvien työterveysyksiköiden työpaikkaselvitystoimintaa. Tarkoituksena oli yhdessä suunnitella käyttökelpoisia työvälineitä toiminnan helpottamiseksi. Näitä olivat mm. yrittäjälle ennen työpaikkakäyntiä lähetettävän esitietolomakkeen suunnitteleminen, käynnin jälkeen tehtävän raportin kehittäminen sekä työterveysneuvottelu -menetelmän soveltuvuuden arvioiminen (Naumanen-Tuomela 1998).

Työterveysneuvottelu on ratkaisukeskeinen vuorovaikutus- ja ajatteluprosessi, joka perustuu pienyrittäjien koko henkilöstön - sekä yrittäjän että työntekijöiden - ja työterveyshuollon asiantuntijan väliseen luottamukselliseen ja avoimeen suhteeseen. Työterveyshuollon asiantuntijan tehtävänä on auttaa ja ohjata

yrittäjien henkilökuntaa pohtimaan ratkaisuja työolojensa kehittämiseksi eikä esittää itse valmiita ratkaisumalleja

Välitehtävänä työterveysyksiköt miettivät nykyisten työpaikkaselvitystapojensa käyttökelpoisuutta, niiden hyviä puolia ja heikkouksia sekä työterveyshuollon että yrittäjien kannalta. Eniten ongelmia työpaikkaselvitystoiminnassa olivat aiheuttaneet koettu yrittäjien puutteellinen motivaatio yhteistyöhön, yrittäjälle aiheutuvat kustannukset sekä yrittäjien ajanpuute, jatkuva kiire.

Työpaikkaselvitykseen liittyvään riskinarviointiin perehdyttiin asiantuntijoiden johdolla tutustumalla kuvitteellisen metallialan pientyöpaikan terveysriskeihin, niiden arviointiin, erilaisiin tutkimusmenetelmiin sekä riskinarvioinnin vaikutukseen työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Pohjana käytettiin riskin toteutumisen todennäköisyyden ja merkityksen välistä suhdetta ja tähän liittyvää toimenpidearviointia.

3.3.11 Pienyrityksen työpaikkaselvitys, uusi malli

Työterveysyksiköiden koulutuksessa yhtenä painotusalueena oli työpaikkaselvitys ja riskinarviointi. Perusideana oli nykyistä kevyempi (halvempi) ja toisaalta asiakaslähtoisempi työpaikkaselvitys, jossa pääasiallisena toteuttajana olisi työterveyshoitaja ja muut työterveyshuollon ammattihenkilöt toimisivat vain tarpeen mukaan apuna. Mahdollisesti tarvittavissa korjausehdotuksissa otettaisiin huomioon myös yrittäjien omat mahdollisuudet ja tavoitteet.

Tavoitteena oli verrata työterveyshuollon ammattihenkilöiden näkemystä yrittäjien omaan arvioon työnsä terveyshaitoista (yrittäjien esitetolomake, liite 5), jolloin voitaisiin arvioida myös lomakkeen käyttökelpoisuutta työolojen arvioinnissa ja tältä pohjalta myös suunnata työpaikkaselvityksiä alusta alkaen nykyistä asiakaslähtöisemmin.

3.3.12 Auditoinnit

Työterveysyksiköiden koko henkilökunta (myös koulutukseen osallistumattomat) arvioi koulutusohjelman alussa ajalla 11/1998–1/1999 henkilökohtaisesti oman yksikkönsä toimintaa työterveyshuollon auditointimatriisin määrittämien toimintojen osalta, minkä jälkeen arviot yhdistettiin koko yksikön arvioinniksi. Välittömästi itsearviointin perään joulukuussa 1998 -tammikuussa 1999 suoritettiin ulkoinen arviointi, joka toistettiin koulutusosion päättyttyä alkuvuodesta 2000.

Työterveyshuoltoyksiköiden henkilöstön itsearviointivastauksista laskettiin jokaiselle osa-alueelle keskiarvo, jonka perusteella saatiin esille koko yksikön vahvuudet ja kehittämistarpeet. Tuloksia analysoitiin yksikön henkilöstön kesken tarkastelemalla myös vastausten hajontaa sekä vertaamalla oman yksikön tuloksia muiden koulutusohjelmaan osallistuneiden yksiköiden itsearviointien keskiarvoon. Vertailu muihin (tilastollinen benchmarking) antoi tietoa siitä, mitkä asiat "meillä" toteutuvat hyvin suhteessa muihin, mitkä jäävät alle keskitason.

Itsearviointista tehdyn yhteenvedon perusteella sairaanhoito oli parhaiten hoidettu osa-alue (keskiarvo 4.16). Se toteutui kaikissa yksiköissä vähintään yleislääkäritasoisena ja suurimmassa osassa työterveyshuollollisesti painotettuna. Myös työkykyä ylläpitävä toiminta, moniammatillisuus ja ATK:n hyödyntäminen saivat yli 3 keskiarvot. Eniten kehittämistä vastausten perusteella vaati työterveyshuoltohenkilöstön oman kehittymisen ja jaksamisen tukeminen. Kysely viritti kaikissa yksiköissä keskustelua ja auttoi yhtenäistämään toimintaperiaatteita. Se antoi myös palautetta "Hyvän työterveyshuoltokäytännön" mukaisen toiminnan saavuttamisen asteesta.

Ulkoinen auditointi toteutettiin sekä koulutuksen alkuvaiheessa loppuvuodesta 1998 että sen päätyttyä alkuvuodesta 2000. Työterveysyksiköiltä tiedusteltiin halukkuutta osallistua ulkoiseen auditointiin ja sen perusteella ensimmäinen auditointi kohdentui 11 yksikköön, joista 7 oli terveyskeskusta ja 4 yksityistä yritystä. Yksi työterveyshuoltoyksikkö vaihtoi koulutuksen aikana omistajaa, jolloin toiminta muuttui niin paljon, ettei sen tuloksia ole huomioitu yhteenvedoissa.

Auditoidut yksiköt palvelivat lukuisia erikokoisia ja hyvin erilaisten alojen yrityksiä (65–1000 yritysasiakasta), jonka vuoksi asiakkaiden tarpeet ja odotukset työterveyshuollolta vaihtelivat suuresti. Myös työterveyshuoltoyksikköjen toimintaperiaatteet olivat erilaiset.

Auditointi kohdentui työterveyshuollon auditointimatriisiin osoittamiin 12 toimintoon, jotka puolestaan perustuvat "Hyvän työterveyshuoltokäytännön (HTTHK)" mukaisiin linjauksiin. Auditointi tapahtui pääosin haastattelemalla yksikön henkilökuntaa. Näytöksi yksikön dokumentaatiosta valittiin satunnaisesti yhden suuren ja yhden pienen asiakasyrityksen asiakirjat, joista pistokokeen luonteisesti tarkastettiin mm. toimintasuunnitelma, tyky-toiminta ja terveystarkastustoiminta. Auditoinnin suoritti kaikissa paikoissa ja molemmilla kerroilla sama auditointijakoulutuksen saanut henkilö.

Suhtautuminen oli kaikissa paikoissa myönteistä ja aktiivista. Toiminnan kehittämisideoita syntyi molemmilla auditointikerroilla runsaasti. Jälkimmäisellä kerralla tyydytystä toivat myös tulokset, jotka kertoivat toiminnan laadun paranemisesta. Jatkuvan laadunparantamisen idea näytti juurtuneen hyvin yksikköjen toimintaan.

Ulkoisen auditoinnin pistemäärä oli pääsääntöisesti korkeampi kuin syksyllä 1998 suoritettua itsearviointia. Itsearviointissa työterveyshenkilöstö näytti olevan todella kriittistä. Jälkimmäisessä ulkoisessa auditoinnissa tulokset olivat myös parempia kuin koulutuksen alkuvaiheessa toteutetussa. Kehittymistä ja kehittämistä, mutta myös toiminnan laajentumista oli tapahtunut kaikissa yksiköissä (auditointimatriisit liitteinä 6 ja 7).

Suurin muutos ulkoisista auditoinneista saatujen keskiarvojen perusteella oli tapahtunut resursseissa. Moneen yksikköön oli palkattu uusi työntekijä (lääkäri, työterveyshoitaja, fysioterapeutti, psykologi jne.) tai tehty sopimus ulkopuolisen palveluntoimittajan kanssa. Tulos heijastaa osaltaan sekä yleistä taloudellista kasvua että asiakaslähtöisen ajattelutavan muutosta. Enää ei esimerkiksi arvioitu,

pystytäänkö toteuttamaan HTTHK:n mukaista toimintaa kaikissa asiakasyrityksissä, vaan sitä, pystytäänkö toteuttamaan HTTHK:n mukaista toimintaa niissä yrityksissä, jotka sitä haluavat - osa yrityksistähän haluaakin vain ns. minimipalvelun.

Asiakaslähtöisen ajattelutavan muutosta tukevat muutokset asiakastyytyväisyyden seurantamenettelyissä sekä myös sairauspoissaolojen seurantaan liittyvät laatuarviot: nyt arvioidaan, pystytäänkö tarjoamaan luotettavaa sairauspoissaolojen seurantaa niille yrityksille, jotka sitä haluavat eikä aseteta paineita palvelun toteutumisesta kaikissa asiakasyrityksissä.

Työterveysyksikön henkilöstön oman kehittymisen ja jaksamisen tukeminen nousi kehittämiskohteeksi niin itsearviointien kuin ensimmäisen ulkoisen auditoinnin perusteella. Tämän asian parantamiseen oli paneuduttu vakavasti, mikä näkyi kautta linjan menettelyjen muuttumisena: palaverikäytäntöjä oli muutettu, esimies-alais-keskusteluja oli otettu käyttöön ja myös oman yksikön työilmapiirikartoituksia tehtiin useammin. Motivoituneen ja osaavan henkilöstön yhteistoiminta nähtiin laadukkaana työterveyshuollon perustana.

4. TULOKSET

4.1 Projektin toteutuneet tulokset ja arvio tavoitteiden toteutumisesta

4.1.1 Voimavararyhmän tapaamiset

Illetapaamisista huolimatta yrittäjät saapuivat paikalle pitkänkin matkan takaa. Osa yrittäjistä oli mukana säännöllisesti, osa taas osallistui hyvin satunnaisesti. Myöhäisestä kellonajasta ja ajoissa sopimisesta huolimatta yrittäjille tuli päällekkäisyyksiä töiden ja muiden tehtävien kanssa. Jäseniä ryhmässä oli 14–15 ja tapaamisilla läsnä oli keskimäärin 8 henkilöä eli 60 %.

Vetäjät olivat ajatelleet ryhmän muodostuvan melko kiinteäksi useiden tapaamisten myötä. Ryhmän jäsenissä tapahtui kuitenkin muutoksia lähinnä työkiireiden takia. Kolme jäsentä vaihtui keväällä 1999. Koska tämä osallistumisen vaihtelun koettiin kuvaavan realistisesti yrittäjien arkitodellisuutta, ryhmän vetäjät päättivät hankkeen edetessä hyväksyä tämän ominaisuuden ja olla lisäämättä yrittäjien paineita ja olemalla syylistämättä kiireisiä yrittäjiä poissaoloista.

Kahden suunnittelutapaamisen ja yhteisen informaatiotilaisuuden jälkeen ryhmällä oli yhdessä sovitut kahdeksan ryhmätapaamista, kaksi seurantatapaamista sekä päätöstilaisuus. Tapaamisten aiheita on kuvattu aiemmissa kappaleissa. Yhteisten arviointikeskustelujen lisäksi tuloksia projektista kerättiin väliarviointikyselyllä ja loppuhaastatteluissa.

Väliarviointi

Tammikuussa 1999 tehdyn väliarviointikyselyn tavoitteena oli varmistaa toimintatapojen suuntaa ja kartoittaa voimavararyhmän kokemuksia toiminnasta. Moni yrittäjä kuvasi siinä saaneensa uusia ajatuksia omaan jaksamiseen sekä uusia yrittäjäkontakteja. Ryhmä toivoi realistisia odotuksia projektin tuloksista, koska hanke on uusi ja yrittäjät tekevät työtä siinä päivätyönsä päätteeksi. Ryhmän tapaamiset koettiin antoisiksi, mutta osan säännöllinen poissaolo koettiin turhauttavaksi.

Työ kentällä oli käynnistynyt hallitusten ja työterveyshuoltojen keskustelujen sekä käytännön tapahtumien muodossa. Yhteisiä tapaamisia ei toivottu suunniteltua enempää ja yhteydenpitoon kirjeitse tapaamisten välillä oltiin tyytyväisiä. Painopisteiksi toivottiin yrittäjyyden ja jaksamisen syvempää pohdintaa ryhmässä sekä paikallisten projektien tukemista. Tämän myötä projektissa selkeytettiin työnjakoa niin, että projektityöntekijä painottaa paikallisten toimintojen tukemista ja raportointia ja voimaryhmän vetäjä tapaamisten käyttöä yhteisenä pohdintafoorumina vähentäen käytännön asioiden käsittelyä tapaamisilla.

Loppuarviointi

Voimavararyhmäläisten loppuhaastattelu ja -kysely toteutettiin maaliskoukokuun 2000 aikana. Loppuhaastattelun tavoitteena oli saada palautetta ja uusia ideoita hankkeesta sekä kiittää voimavararyhmäläisiä panoksestaan projektissa.

Loppukyselyssä ja -haastattelussa voimavararyhmäläiset arvioivat tapaamisten ja projektin antia seuraavasti: Ryhmä, jossa oli mahdollisuus tavata muiden paikkakuntien edustajia ja vaihtaa kokemuksia ja ajatuksia koettiin tärkeäksi, samoin työpari omalla paikkakunnalla oli oleellinen tuki. Tapaamisilla keskustelut koettiin antoisiksi, mutta myös lyhyitä tietoiskuja kaivattiin. Materiaalia koettiin saatavan riittävästi. Pohtimistehtävät, lomakkeet, haastattelut koettiin tärkeiksi aiheen sisäistämiseksi, mutta uskottiin että osa voisi kokea ne kiusallisina. Tapaamisten kesto, ilta-aika ym. järjestelyt olivat realistisia. Tiiviimpi aloitusjakso voisi toimia paremmin, ja sitä voisi täydentää tuki ja seurantatapaamisilla. Kaikilta ryhmään tulijoilta toivotaan ryhmään sitoutumista, jotta kehittämismotivaatio säilyy muillakin.

“Ryhmä tärkeä, kuulla toisilta paikkakunnilta, pieni vertailu, ei paha kilpailu: kun noi pystyy - niin mekin.”

“Työpari on ollut hyvä asia. Itsekseen ei olis tykännyt tehdä näin isoja asioita “

“Kaksi kultakin paikkakunnalta tärkeää, esim. mies ja nainen.”

“Tämä on uusi osa-alue, jossa ei osaa, siksi ostaisi mieluummin valmiin toimintatavan.”

“Projektissa luodaan itse. Ei valmiit mallit ole hyviä. Mitä tehtäis tukiryhmällä, jos annettais valmiit mallit. Ryhmän pitääkin olla työryhmä, työkalu. “

“Itse asian oivaltamisen kautta voi puhua muillekin vakuuttavammin”

“Vuorovaikutus on kuitenkin ykkönen, matskua kyllä aina saa. “

"Lomakkeita ei liikaa, mutta ne liian pitkiä, yleensäkin tulee liikaa kaikkea kysymyksiä."

"Ongelma on, että työ ykkösasia: mennään ja tullaan kuinka business sallii."

"Koko talven yli tapaamiset vaikeaa, tulee huonot kelit ja kiiretyöjaksot."

"Kun sitoudutaan asiaan, yrittäjät kyllä tekevät eikä työtä lasketa."

Voimavararyhmäläiset kertoivat saaneensa itselleen monenlaisia asioita: näkemystä, omien toimintatapojen muutoksia ja muihin tutustumista. Joidenkin mielestä kuitenkin toimijan rooliin keskittyminen olisi selkeämpää. Omassa elämänhallinnassa tapahtunutta muutosta arvioivassa lomakkeessa oli 23 kysymystä elämäntavoista, työn hallinnasta ja tukiverkostoista. Asteikko sisälsi viisi kohtaa (lomake liitteenä 8). Voimavararyhmäläiset olivat alkujaankin asioistaan huolenpitäviä yrittäjiä: 43 % vastauksista oli kohdassa 1 (asia on edelleen kunnossa, ei muutostarvetta). Projektin aikana he panostivat myös omaan hyvinvointiinsa: 37 % niistä, jotka kokivat muutostarvetta olivat tehneet parannussuunnitelmia, joitakin tekoja tai suuria muutoksia asioiden parantamiseksi.

"Olen sisäistänyt itsensä hoitamisen jo aikaisemminkin, mutta kokonaisuuden hahmottaminen on tärkeää, siihen kyselylomake tukee."

"Itselle tuonut hyvää, mutta muihin vaikuttaminen vaikeeta."

"Tulipahan kelattua omiakin näkemyksiä näihin asioihin."

"Itse ruennut liikkumaan, työntekokin sujuu paremmin, nautin työstä enemmän."

"Henkilökohtaiset kontaktit olleet hyviä, käynnit ja esim. alkuhaastattelu."

"Saanut itsellekin, miettii näitä asioita mm ajanhallintaa, muistaa itseään."

"Henkilökohtainen kysely on hyvä herättely, joku voisi säikähtää sitä, mutta itselle siitä on herännyt ajatuksia."

"Ryhmältä saa, kun siellä paljon energisiä ihmisiä."

"On ollut mukava tavata nokakkain, jutella eri tyyppisten ihmisten kanssa, joita ei muuten töissä tapais."

Varsinais-Suomen Yrittäjien toimitusjohtajan rekrytointikutsua projektiin pidettiin hyvänä ratkaisuna. Projektityöntekijöiden tukea koettiin olevan saatavilla tarvittaessa. Ulkopuolisen eteenpäin "pökkijän" useimmat kokivat tarpeellisenä, missä roolissa voisi olla jatkossa joko projekti, Työterveyslaitos tai paikallinen työterveyshuolto. Yrittäjät ilmaisivat, että yrittäjiä ei saa myöskään liikaa painostaa projektityöhön, koska he tekevät projektia muun työn ohella. Tässä projektissa yhteydenpito koettiin pääosin sopivaksi. Joillakin oli kuitenkin epäselvää, miten projektin tukea voisi käyttää. Luontevaksi koettiin, että paikallisyhdistykset saavat rahaa projekteihinsa vasta, kun on toimintasuunnitelmia. Eri yhdistykset ovat myös taloudellisesti hyvin erilaisia. Suurin osa koki, että selvempiä malleja ei olisi tässä projektissa tarvinnut olla, koska tämä oli ideoiva projekti. Osa paikkakunnista koki kuitenkin päinvastoin.

Kehittämistyön pitkäjänteisyys ja hitaus oli monelle yllätys. Paikallinen SYTY-maaperä ei ollut joka paikkakunnalla helppo, minkä takia osa yhdistyksistä kangerteli SYTY-työssä muita enemmän. Yhdistelmämalli, jossa olisi mukana joitakin selkeitä osioita, joita nyt on paikkakunnilla kokeiltu ja toisaalta paikkakunnan omaehtoinen yrittäjäkulttuurin huomioiminen ja muuttaminen voisi olla hyvä kokonaisuus.

“Hyvä, että HW (Varsinais-Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja) pyysi soittaen mukaan, muuten ei kyllä lähtis kukaan mukaan.”

“Aluekulttuuri täällä on sellainen, että ei tyrkytetä itseä, vaan tullaan mukaan vain pyydettyäessä.”

“Vihdoinkin yrittäjät ja työterveyshuolto pääsi yhteen ja tunnetaan toisemme. Yhteistyötä ei synny, ellei konkreettisesti olla yhdessä. Synnytystuskissa pitää olla ulkopuolinen unilukkari eli projektin ohjaus Turusta.”

“Työterveyshuolto olisi parempi yhteistyön virittäjä kuin yrittäjäyhdistys, työterveyshuolto voisi mainostaa.”

“Paikallisyhdistys on kuitenkin hyvä reitti, siellä asia pysyy hengissä. Yhdistyksen hallitus on avain asia.”

“Yllättävän pitkä tie projekti on, eka syksy meni ryhmän tutustuessa toisiinsa ja aiheeseen. Mikä olisi oikotie, ei kai sellaista ole.”

“On jo saavutus, että näin pitkä projekti saadaan vedettyä yrittäjien kanssa läpi, koska heidän työnsä ulkoahjautuvuus rytmittää yrittäjien sitoutumismahdollisuuksia.”

Voimavararyhmän mukaan työterveyshuoltohenkilöstöön tutustuttaminen ajoissa koettiin tärkeänä. Työterveyshuollon roolilta odotetaan paljon. Osalla paikkakunnista yhteistyö koettiin hyväksi, osassa odotettiin työterveyshuollolta enemmän aktiivisuutta. Toivottiin yhteydenottoa esim. hammaslääkärityypillisellä recall-systeemillä yrittäjään säännöllisesti. Perusterveydenhoidon ja terveystiedon välittämistä. Paikallisyhdistystä pidettiin tärkeänä kanavana teemassa; osa ajatteli “moottorin roolin” kuuluvaksi yrittäjäyhdistykselle, osa taas työterveyshuollolle. Hallituksen sitoutuminen tai sitoutumattomuus vaikuttaa paljon. Monet pohtivat, mikä alue yleensäkin kuuluu paikallisyhdistykselle; osan mielestä ehkä vain työterveyshuollon ja liikunnan teemat, osa taas kannatti laajempaa lähestymistä. Jaksamisen teemojen käsittelyä lehdissä jatkuvasti pidettiin hyvänä vaikuttamiskeinona, samoin luentoja ja koulutuksia. Tapaamisten järjestämisessä arvostettiin sosiaalisen verkoston kehittymistä, keskustelumahdollisuuksia ja paikallisuutta. Yrittäjäjärjestön tukea toivottiin erityiskysymysten edistämisessä ja projektien luomisessa. Projekti on ollut työläs, mutta antoisa ja vaikeasti syttyvillä paikkakunnilla välillä turhauttava. Hyvin syttyvillä paikkakunnilla teema elää ja on SYTY-vastuutettu jatkossakin ja SYTY-toiminnan oletetaan vakiintuvan osaksi yhdistyksen perustoimintaa. Osa kannattaa SYTY-vastaava ajatusta tai työparia, myös toimiessaan hallituksen tai SYTY-tiimin yhteisvastuu on koettu hyväksi.

“Jatkuvaa infoa teemasta. Kuten aikanaan turvavyön ja lasten turvaistuimen käyttö: ennen ei kukaan käyttänyt, nyt käyttää kaikki.”

“On tuottanut hyvää hedelmää, että yhdessä paikkakunnilla mietitty työterveyshuollon kanssa yrittäjien jaksamista ja tehty asioita”

“Tottumuksen muurin murtaminen on iso juttu. Hokkuspokkus mielialaa on, mutta muutokset ei tapahdu hetkessä. Hidasta muutosta kartetaan. Moni haluais osata monia kieliä, mutta ei halua opetella. Itse pohtiminen on eri kuin valmiiden konstien kuuleminen.”

“Info on tarttunut. Lähes sama mitä yrittäjät ryhmänä tekee, kunhan joku saa taottua sille OTTAKAA OMAA AIKAA. Liikunta on yksi keino.”

"Kuuluuko tämä aihe edes yhdistyksen toiminta-alueisiin, ehkä tiedonjako tehtävänä?"

"Kirjoitukset lehdissä hyviä vaikutuskeinoja."

"Valmiimpi malli, selvä sabluuna, polku miten mennään, kapeampi päämäärä."

"On sytyttävä paikkakunnilla, valmiit mallit ei mene."

"Olemassa olevien verkostojen hyödyntäminen paikkakunnilla, ei uusia tarvita, ei keksitä ruutia uudestaan, työterveyshuolto on hyvä kanava."

"Harmittaa, kun saatiin väkeä huonosti mukaan."

"Syntynyt epävirallisia kimppoja liikunnassa, ei niinkään yhteistapahtumia. Myös oman yrityksen väelle on hankittu Tykyä. Puhutaan ja tehdään toisin = kulttuurin muutosta. Hallitus on avainasemassa ja mallinakin."

"Kiva tunne tuli vasta, kun sai tehdä jotain konkreettista tapahtumaa, kun asiat rupes sujumaan."

"Vähän tapahtumia jatkuvuusperiaatteella mieluummin kuin paljon pieniä."

"SYTY-vastaavan nimi on jäänyt elämään."

"Kaikesta huolimatta lähtisin mukaan. Olen yltiöoptimisti: kun aihetta takoo, kyllä se tästä."

Prosessin aikana voimavararyhmäläisten näkemyksessä yrittäjän voimavarojen kannalta tärkeiksi nousivat seuraavat asiat.

Työn hallinta

- yrityksen "hyvinvointi", bisneksen pyöriminen
- realistiset tavoitteet yritystoiminnalle, oman rajallisuutensa ymmärtäminen
- suunnitelmallisuus ja ajankäyttö
- onnistumisen elämyksiä, työn mielekkyys
- riittävän monipuolinen tukiverkko

Elämän hallinta

- oltava yrittäjyyden ulkopuolistakin elämää, perhe, vapaa-aika, harrastukset, ystävät
- anna aikaa myös itsellesi, pysty sanomaan ei
- lähipiiriin, perheen tuki

Terveys

- henkinen ja ruumiillinen kunto

"Liikunnan teeman kautta löytyy tie muillekin alueille, oman ajan otto, sosiaalinen verkosto."

"Mikä saa ihmiset innostumaan, mitkä on ne aiheet. Paljonko yrittäjä haluaa olla muiden yrittäjien kanssa vapaa-aikana, ollaan vieraita ja kilpailijoita. Vaikea mikä osa-alue on yrittäjäyhdistyksen aluetta tai toisaalta myös mikä ei olisi jollain tavoin."

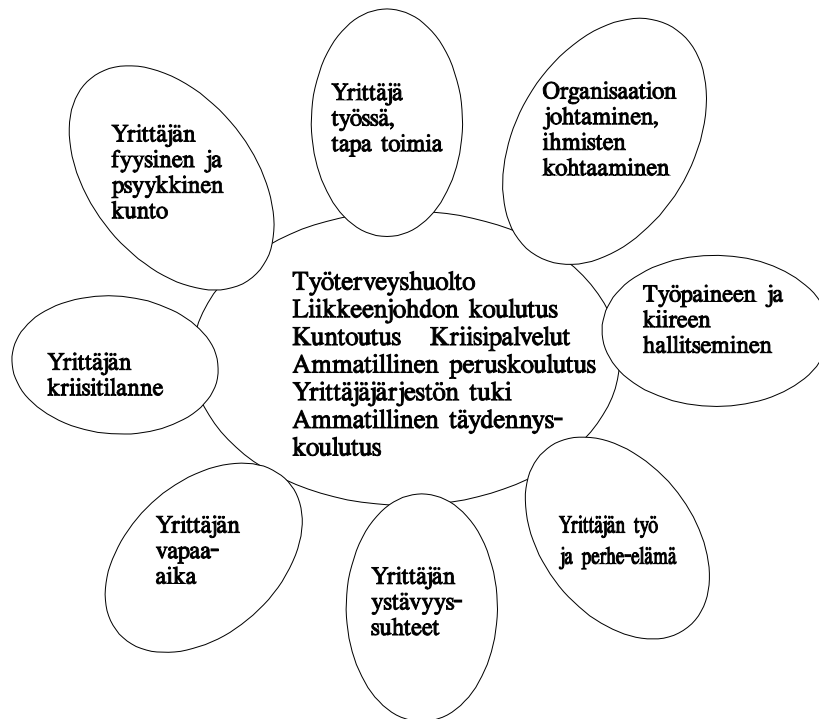
"Yrittäjä keskittyy liikaa tämän hetken tuloon, esim. eläketurvakin laiminlyödään siksi, että ajatellaan pääosin nykyhetkeä."

"Yrittäjän työkyvyn heikkenemisen seurannaisvaikutukset isommat kuin muilla. Toisaalta sama muillakin avainhenkilöillä."

"Työn ulkopuolisen elämän puute aiheuttaa myös eläkkeelle jäämisen pelkoa."

"Elämänhallinnastahan on kyse: suoritus- ja työkeskeisillä ihmisillä se unohtuu."

Yrittäjien voivarakartta-kaavio jalostui seuraavaan muotoon (kuva 4).



Kuva 4. Yrittäjien voimavarakartta

4.1.2 Paikalliset yrittäjätoiminnot

Hankkeen tavoitteena oli muuttaa yrittäjäkulttuuria. Hankkeen kohteena oli sekä yrittäjäyhdistyksen että yksittäisten yrittäjien toiminta. Kulttuurin muutoksen mittaaminen on kuitenkin vaikeaa ja moninaista. Muutoksen läpivienti edellyttää pitkäjänteistä ja määrätietoista ponnistelua tavoitteen saavuttamiseksi. On tärkeä ymmärtää, että keskustelu muutoksen haitoista ja hyödyistä on juuri muutoksen tekemistä, se on muutosvastarinnan työstämistä.

Hankkeessa mukana olleille paikkakunnille muodostui hyvin erilaisia SYTY-kulttuureja, joista kaikista on paljon opittavaa. Hallituksen kokouksissa ja muissa virallisissa ja epävirallisissa yhteyksissä käyty keskustelu oli yksi hankkeen tärkeistä tuloksista. Helposti laskettavia tuloksia olivat osallistujamäärät erilaisiin tapahtumiin, mutta kulttuurin muutos on myös ajattelun ja keskustelun muutosta sekä eri näkökulmien käsittelyä. Voimavararyhmäläiset kommentoivat tätä loppuhaastatteluissa mm. seuraavasti:

"Teema sisäistettiin niin hyvin, että yrittäjät lisäsivät vapaa-aikaa yhdistystoiminnan kustannuksella oppivat rajaamisen vähän liiankin hyvin".

"Jos yksikin yrittäjä ennaltaehkäisee sairastumisensa, projekti on kannattanut. Ennaltaehkäisevätyö on vaikeasti mitattavissa. "

"Mittarina tuloksissa ei pitäisi olla se, että 100 yrittäjää oli mukana tapahtumissa vaan, että tiedotetaan ja valistetaan eli positiiviset palstamillimetrit."

"Vaikeaa, koska aihe henkilökohtainen, siihen lähdetään hitaasti mukaan, ei voi odottaakaan mitään massareagointia, tuotteiden markkinoinnissa on eri strategiat kuin tällaisessa valistustyössä."

4.1.3 Yrittäjäyhdistysten toimintakulttuuri

Yrittäjäyhdistyksiin kuului paikkakuntien yrityksistä 30–60 %, mm. Rymättylässä ja Liedossa yrittäjistä lähes puolet on liittynyt paikallisyhdistykseensä. Hallitusten jäsenmäärä vaihteli 9–16 yrittäjään puheenjohtaja mukaan lukien. Hallitukset saattoivat kokoontua vain ns. "pakollisiin" syys- ja kevätkokouksiin, mutta tavallisinta olivat kuukausittaiset tapaamiset.

Hallituksen puheenjohtajan persoona ja rooli oli merkittävä yhdistyksen toimintakulttuurille. Yhdistyksen merkitys saatettiin nähdä lähinnä yrittäjien edunvalvontasioihin keskittyvänä tai yhdistyksen rooli nähtiin hyvin laajasti, alueen elinkeinoelämän kehittäjänä yhdessä kunnan ja muiden yhteistyötahojen kanssa, suunnattuun virkistystoimintaan asti. Yhdistyksen toimivuuteen vaikutti myös jäsenten aktiivisuus, kuinka sitoutuneita ja valmiita he olivat vapaaehtoiseen työhön paikkakunnan yrittäjien hyväksi. 1990-luvun alkupuolen lama vaikutti yhdistysten toimintaan: jäsenistöä oli vaikea saada mukaan minkäänlaiseen toimintaan tai tapahtumiin ja nyt, kun lama on ohi, monet yrittäjät keskittyvät vain työntekoon, sillä yrityksellä menee niin "lujaa", ettei yhdistystoimintaan ehdi osallistua.

Luottamus toiseen yrittäjään on myös yrittäjäyhdistystoiminnassa mukana oleville tärkeää, kuten se on kaikessa verkostotoiminnassa. Voinko turvallisesti tutustua vaikka "kilpailevaan" yrittäjään pelkäämättä seurauksia, jos jossain tilanteessa tulen kertoneeksi arkaluonteisia asioita yrityksestäni tai jaksamisestani? Yritystoimintaansa aloittelevaan yrittäjään suhtautuminen vaihteli yrittäjäyhdistyksittäin; tulija voitiin toivottaa heti tervetulleeksi "joukkoon" tai tulijaa voitiin tarkkailla pitempäänkin miettien, onko tuosta meidän joukkoomme. Yrittäjäyhdistys voi myös tulijasta tuntua aluksi "sisäänlämpiävältä" ryhmältä.

4.1.4 Syty-ajatusten vastaanotto hallituksissa

Voimavarayrittäjien tehtävänä oli käynnistää aluksi hallituksen kokouksissa keskustelua "Syty-ajatuksista" eli yrittäjän terveyteen, hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä asioista ja jatkossa yhdessä muiden jäsenten kanssa miettiä yhdistyksen toimintakulttuuriin sopivia toimia. Tehtävän helppous tai työläys riippui paljon siitä, olivatko nämä asiat jo aikaisemmin olleet hallituksessa esillä ja kuinka puheenjohtaja suhtautui asiaan. Yrittäjän henkilöön liittyvistä asioista ei juurikaan oltu totuttu keskustelemaan.

Hallitukset suhtautuivat kuitenkin yleensä hyvin myönteisesti SYTY-projektiin, kommentein "Vihdoinkin yrittäjä on huomioitu myös ihmisenä!" Joillakin paikkakunnilla alun vastahakoiseen suhtautumiseen olivat syynä tiedon puute tai

väärinkäsitykset. SYTY oli mielletty esim. vain kuntoilukampanjaksi, mikä ei kiinnostanut, sillä liikuntamahdollisuuksia oli paikkakunnalla muutoinkin tarjolla. Toki oli myös yrittäjiä, joiden mielestä tämän kaltaisten asioiden käsittely ei lainkaan kuulunut yrittäjäyhdistyksen toimenkuvaan. Yrittäjä oli heidän mielestään itse velvollinen hoitamaan omat henkilökohtaiset asiansa. Jos puheenjohtaja ja enemmistö hallituksesta suhtautui SYTYYN myönteisesti, voimavarayrittäjien oli helpompi toimia. Projektityöntekijät kävivät lisäksi monissa yhdistysten hallitusten kokouksissa kertomassa projektista voimavarayrittäjien tueksi.

Paikallisten yrittäjäyhdistysten hallitusten jäsenille tehdyllä kyselyllä selvitettiin laajempaa mielipidettä projektista syksyllä 1999. Vastausprosentti kyselyyn oli vain 36, mitä voi kuitenkin pitää tyydyttävänä kohderyhmä huomioiden. Vastauksia saatiin 39 kpl. Suurin osa vastaajista koki SYTY-teeman kuuluvan osaksi yhdistyksen toimintaa. "Se on kokonaisvaltaista yrittäjästä huolehtimista ja siten yhdistyksen toimintaa, "Yrittäjä on yrityksensä suurin riski, koko yrityksen hyvinvointi lähtee ihmisestä", "Paikallinen yhdistys voi järjestää hyvinvointia edistävää toimintaa, johon yrittäjän on helpompi osallistua". Toiminnan katsottiin vaikuttavan myönteisesti yhdistyksen "imagoon" parantaen yrittäjien yhteishenkeä ja tuoden jopa uusia jäseniä yhdistykseen. Projektin katsottiin herättäneen yrittäjiä huolehtimaan myös itsestään, ei vain yrityksestä. Ongelmaksi koettiin laajemman yrittäjäkentän ja ns. passiivisten yrittäjien saaminen mukaan toimintaan ja tapahtumiin. Yrittäjän hyvinvointi -teeman jatkuvaa ylläpitoa mm. kirjoitteluun yrittäjälehdissä pidettiin hyvin tärkeänä, sillä muutokset ajattelu- ja toimintatavoissa tapahtuvat hitaasti.

4.1.5 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Työterveyshuoltoon liittyvistä asioista ei hallituksissa oltu puhuttu lainkaan ennen projektia ja yhteistyö paikallisten työterveysyksiköiden kanssa oli harvinaista. Vain kaksi työterveysyksikköä oli lähestynyt yrittäjäyhdistyksensä hallitusta yhteistyön ja markkinoinnin merkeissä.

Tietoisuus yrittäjän oman työterveyshuollon järjestämismahdollisuudesta oli yllättävän vähäistä. Projektin puitteissa järjestettiin yhteisiä koulutustilaisuuksia työterveyshenkilöstölle ja voimavararyhmälle, jotta he tutustuisivat toisiinsa ja näin luotaisiin pohjaa tulevalle yhteistyölle. Useimmilla paikkakunnilla työterveysyksiköt eivät ennen projektia tehneet keskenään yhteistyötä, tuskin edes tunsivat toisiaan. Kaikilla paikkakunnilla yrittäjien ja työterveysyksiköiden tutustuminen ja yhteistyö käynnistyivät jossain määrin.

Yrittäjien ja työterveysyksiköiden yhteistyö jäi joillakin paikkakunnilla vähäiseksi. Projektin aikana useissa työterveysyksiköissä tuli tilanteita, jotka heikensivät yhteistyön mahdollisuuksia. Useimmiten kyseessä oli henkilöresurssipula mm. pitkien sairauslomien, henkilövaihdosten tai muiden organisaatiomuutosten vuoksi. Työterveyshuollolla ei siis aina ollut mahdollisuuksia tiiviimpään yhteistyöhön yrittäjien kanssa, vaikka tahtoa olisi ollutkin.

Yhteistyö yrittäjäyhdistyksen kanssa edellytti valmiutta esim. illalla pidettäviin kokouksiin ja tämä saattoi olla joissakin työterveysyksiköissä hankalasti

järjestettävissä. Erityisesti, jos terveysaseman tai terveyskeskuksen johto ei katsonut SYTY-toimintaa mielekkääksi, ei yksittäisillä työntekijöillä ollut aina mahdollisuuksia toimia projektin tavoitteiden mukaisesti.

Työterveyshuollosta keskusteltaessa yrittäjät korostivat luottamuksellisuutta, yrittäjyyden ymmärtämistä ja myös työterveyshuoltohenkilön persoonan merkitystä yhteistyön onnistumisen edellytyksinä. Pienellä paikkakunnalla työterveyshenkilön tuttuus voi olla sekä hyöty että haitta. Tuttuus tietyllä tasolla lisää kontakteja. Pienellä paikkakunnalla voidaan terveydenhuollon salassapitovelvollisuus kokea asiakkaan taholta epäselvänä ja tästä seurata pelkoa siitä, että terveystiedot jostain kautta voivat vaikuttaa yrittäjän muuhun toimintaan. Tämä taas voi rajoittaa yrittäjän halukkuutta hankkia palveluita omalta paikkakunnaltaan.

4.1.6. Työterveyshuoltoyksiköiden loppuarviointi

Työterveysyksiköille tehtiin projektin päätyttyä loppuarviointikysely, jonka tavoitteena oli toisaalta arvioida toteutuneen hankkeen onnistumista työterveyshuollon kannalta ja toisaalta saada laajemminkin työterveyshuollon näkemyksiä pienyrittäjien työterveyshuollosta. Vastauksia kirjalliseen kyselyyn saatiin 11:sta mukana olleesta yksiköstä.

Yleisesti projektia pidettiin työterveyshuoltojen kannalta hyvänä. Tärkeimmäksi hyödyksi nousi oman työterveysyksikön toiminnan tehostuminen laatutoimintojen kehittämisen myötä. Verkostojen laajentuminen sekä työterveyshuoltoyksiköiden välille että työterveyshuollon ulkopuolisiin tahoihin pidettiin tärkeänä. Tietämys yrittäjyydestä sekä yrittäjien ja pk-yritysten työterveyshuollon tarpeesta lisääntyi ja tätä kautta saatiin uusia tapoja toimia. Osa yksiköistä katsoi myös yritysten yleisen suhtautumisen työterveyshuoltoon muuttuneen myönteisemmäksi ja yhteydenpidon yritysten suuntaan helpottuneen aiemmasta.

Työterveyshuoltojen verkostojen kehittymisen myötä myös pienyritysten työterveyshuoltoon liittyvien ongelmien käsittely helpottui, huomattiin myös muiden toimivan samojen tai samanlaisten pulmien kanssa ja myös yhteisen ongelmanratkaisun mahdollisuudet lisääntyivät yhteistyön myötä. SYTY-malli eli työterveyshuoltojen ja yrittäjien yhdistäminen samaan projektikokonaisuuteen koettiin hyvin myönteisenä. Toisaalta työterveyshuollot olivat odottaneet projektin vetäjien järjestämiä yhteisiä tapaamisia yrittäjien kanssa enemmän kuin mitä toteutui, sillä omat mahdollisuudet tämän tyyppisten tilaisuuksien järjestelyyn koettiin vähäisiksi.

Lisätoiveina olivat nykyistä konkreettisemmat mallit työterveyshuollon hyödyistä yksittäiselle yrittäjälle ja pienyritykselle. Erityisesti työterveyshuollon toiminnan kautta saatavat taloudelliset hyödyt yrityksen toiminnalle koettiin vaikeiksi perustella. Taloudellisen hyödyn konkretisointia pidettiin erityisesti työterveyshuollon markkinoinnin kannalta tärkeänä alueena.

Työpaikkaselvityksen osalta toivottiin koulutuksessa esitettyjä konkreettisempia malleja. Koulutusta pidettiin liian ryhmätyöpainotteisena, jota olisi joidenkin

mielestä voinut tiivistää. Toisaalta ryhmätöitä pidettiin hyödyllisinä verkostoitumisen ja esille tulleiden ongelmien yhteisen pohdinnan kannalta.

Työterveyshuoltoa pidettiin yleensä parhaana vaihtoehtona yrittäjän kokonaisterveyden ylläpitämiseksi. Keinoina tähän nähtiin asiakaslähtöinen, yrityksen suuntaan aktiivinen työterveyshuoltotoiminta, jossa painopiste olisi ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Myös perustason sairaanhoidon sisällyttäminen osaksi yrittäjien työterveyshuoltoa tukisi ennalta ehkäisevää toimintaa.

Suurimpana esteenä yrittäjien työterveyshuollon onnistuneelle toteutumiselle katsottiin olevan sekä yrittäjien asenteet oman terveytensä huomioimisessa voimavarana että työterveyshuollon mahdollisuudet yrittäjän työkyvyn tukemisessa. Työterveyshuollot katsoivat yrittäjien tärkeimpinä keinoina oman terveytensä ylläpitämiseksi olevan ajankäytön parempi hallinta, vapaa-ajan sekä perheen huomiointi, liikunnan lisääminen sekä huolehtiminen säännöllisistä kontakteista myös työterveyshuoltoon.

4.1.8 Paikkakuntakohtaiset Syty-tapahtumat

Projektin aikana erilaisia Syty-tapahtumia oli noin 40. Tapahtumat voidaan jakaa teemoiltaan seuraavasti:

1. Fyysiset teemat eli erilaiset liikuntaan ja fyysisen kunnon kohentamiseen liittyvät
 - kävelytestit, kuntopiirit, jumpparyhmät, tutustumiset eri liikuntalajeihin, suunnistuskurssi, selviytymiskurssi
2. Henkiset teemat
 - stressikurssi "Positiivinen stressi yrittäjän voimavarana"
 - parisuhde-teemailta "Yrittäjän hyvinvointi ja parisuhde bisneksen puristuksessa"
 - erilaiset yrittäjän jaksamista tukevat koulutustilaisuudet, luennoitsijoina mm. Lenita Airisto, Esa Saarinen, Olli Linjala
3. Yrittäjäyhdistysten omat ja yhdessä työterveyshuoltohenkilöstön kanssa järjestämät tilaisuudet

Esimerkkejä muutamista tapahtumista

Kaarinan Yrittäjien ja paikallisten työterveysyksikköjen yhteistyönä käynnistettiin yrittäjien työkyvyn tukemiseksi stressinhallintakurssi, "Positiivinen stressi yrittäjän voimavarana". Kouluttajina toimivat Kaarinan-Piikkiön terveyskeskuksen työterveyspsykologi Hannele Välimäki ja työyhteisökouluttaja, psykologi Mervi Herranen. Kurssin sisältöjä ja painotuksia kehiteltiin yrittäjien edustajien ja työterveyshenkilöstön yhteisissä kokouksissa. Yhdessä etsittiin yrittäjän työn erityispiirteitä, kuormitustekijöitä ja terveysriskejä. Tärkeimpinä psyykkisinä tekijöinä nousivat esille suuri työ määrä, vastuu, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä yksinyrittäjän erityisasema. Näiden pohjalta kouluttajat laativat suunnitelman yrittäjien stressinhallinta koulutuksen toteuttamiseksi. Koulutuksen ensisijaiseksi

tavoitteeksi asetettiin yrittäjän herättäminen huolehtimaan omasta psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Koulutuksen keskeisiä sisältöalueita olivat positiivisen ja negatiivisen stressin tunnistaminen sekä uusien keinojen etsiminen kielteisen stressin hallintaan. Koulutus muodostui viidestä kahden tunnin mittaisesta koulutuskerasta. Kokoontumisten välillä oli 3–4 viikkoa.

"Lepokokous" oli Loimaan Yrittäjien ja paikallisen työterveyshenkilöstön yhdessä järjestämä. Tilaisuuteen oli kutsuttu yrittäjäyhdistyksen hallitus, molempien paikallisten työterveysyksikköjen henkilöstö sekä Syty-projektista projektihenkilöitä. Luontopoluilla etsittiin rasteja ja ratkaistiin luontoaiheisia tehtäviä. Polkujen jälkeen oli sauna ja uinti. Saunomisen jälkeen keskusteltiin keinoista, millä yrittäjän voimavaroja voitaisiin tukea mm. työterveyshuollon keinoin.

Lietolaiset yrittäjät kokoontuivat maanantai-iltaisoin klo 20.00 alkaen kuntopiiriin Härkätien terveyskeskuksen työfysioterapeutin johdolla. Verryttelyjumpan jälkeen he pelasivat useimmiten sählyä, mutta myös sauvakävelyä ja suunnistusta harrastettiin. Sähly oli suosikkilaji, jossa tavallisimmin 12-15 miestä, joskus naistakin, juoksi työfysioterapeutin kanssa puolitoista tuntia sählymailan kanssa! Sähly on osoittautunut erinomaiseksi lajiksi, jossa kaikenlaiset ja -kuntoiset pelaajat voivat sopuisasti toimia samalla kentällä. Yrittäjät pitivät peli-iltojen sosiaalista puolta yhtä tärkeänä kuin liikunnallista hyötyä. "Kyllä tänne työmurheet jäävät, ei tuolla kentällä ajatella muuta kuin peliä!", eräs yrittäjä kommentoi. Luottamuksen synnyttyä pelaajien kesken oli pelin jälkeen käyty syvällisiäkin keskusteluja yrittäjyydestä.

Salossa Lääkintälaboratorio Oy:n työterveyshuolto yhdessä SPR-Kuntoutuksen kanssa suunnitteli yrittäjille Syty Lady ja Syty-Boss-jumpparyhmät. Tarkoituksena oli muodostaa omat ryhmät (20 yrittäjää) nais- ja miesyrittäjille, mutta ryhmät jäivät sen verran vajaiksi, että oli järkevintä muodostaa yksi kimpajumpparyhmä. Liikunnan lisäksi tapaamisiin liittyi mm. yrittäjän terveydentilan ja liikuntatottumusten selvittely, työterveyshoitajan suorittama terveysriskien kartoitus, työkykyindeksin määrittäminen, painoindeksi, verenpaineen ja pulssin mittaaminen, terveys-tietoisuutta mm. alkoholin terveysvaikutuksista, aikuisen ravitsemuksesta, levon ja rentoutuksen merkityksestä ja kriisistä.

Rymättylän Yrittäjät järjestivät kevätkokouksensa Syty-illan merkeissä 16.3.1999. Kokoukseen oli rymättyläläisten yrittäjien lisäksi kutsuttu Naantalien työterveyshenkilöstö, Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n edustaja, Syty-projektihenkilöitä ja vakuutusyhtiö Varma-Sammon edustajat. Hallituksen kevätkokouksen jälkeen alkoi vapaamuotoisempi ohjelma. Illan aikana puhuttiin mm. työuupumuksesta, yrittäjän jaksamisesta, yrittäjän työterveyshuollosta, Syty-2000 -projektista. Työterveyshenkilöstö esitteli toimintaansa ja palveluitaan ja vakuutusyhtiön edustajat kertoivat yrittäjän vakuutus- ja eläkeasioista. Tilaisuuden päätteeksi yrittäjillä oli mahdollisuus mittauttaa verenpaine ja puristusvoima.

Raisio, Naantalien ja Rymättylän voimavarayrittäjät yhdistivät voimansa ja järjestivät työterveyshenkilöstön tukemana parisuhdeillan teemalla "Yrittäjän hyvinvointi ja parisuhde bisneksen puristuksessa". Luennoitsijoiksi kutsuttiin yrittäjäpari Raija ja Heimo Laakso, jotka yrittäjyyden ohella toimivat parisuhdekouluttajina avioliittoleireillä. Yrittäjän työssä toimiva parisuhde on tärkeä voimavara ja

kenenkään ei pitäisi uhrata perhettään työn alttarille, luennoitsijat tähdensivät. Tilaisuus oli avoin kaikille alueen yrittäjille puolisoineen.

Paimion Yrittäjät rakensivat osaksi SYTY-toimintasuunnitelmansa runkoa vuosittain toistuvan teemapäivän. He järjestivät ensimmäisen "ykkösseudun" yrittäjäyhdistysten kokous-, koulutus- ja SYTY-päivän 13.3.1999. Tilaisuuteen kutsuttiin Sauvon, Piikkiön, Liedon, Kaarinan ja Paimion yrittäjät puolisoineen. Koulutuspäivän tavoitteena oli kertoa yrittäjille SYTY-teemasta, korostaa yrittäjän oman terveydentilan merkitystä yrityksen hyvinvoinnille, tutustuttaa alueen yrittäjiä toisiinsa rennon vapaa-ajan vieton puitteissa ja näin mahdollistaa yhdessä jatkaminen projektissa. Tilaisuuden pääluennoitsijaksi oli kutsuttu diplomi-ekonomi, yrittäjä Lenita Airisto. Vastaavanlainen tilaisuus järjestettiin toisen kerran 18.3.2000, pääluennoitsijana filosofi Esa Saarinen.

4.2 Projektiin liittynyt tiedottaminen

Yrittäjien terveys ja toimintakyky -yrityksen riskin pienentäminen eli SYTY 2000 -projekti sai poikkeuksellisen paljon myönteistä julkisuutta. Yrittäjän terveydentilan ja hyvinvoinnin merkitys koko yrityksen toimintaan kiinnosti paitsi projektin toteutusalueella Varsinais-Suomessa, myös valtakunnallisesti. Lehtikirjoittelu oli yksi hankkeen vaikutuskanava, koska yrittäjien mahdollisuus osallistua eri tilaisuuksiin on joskus huonoa työesteiden vuoksi.

Projekti aloitettiin kesäkuussa 1998 pidetyllä tiedotustilaisuudella, johon kutsuttiin hankkeeseen osallistuvat työterveysyksiköt, voimavararyhmän yrittäjät sekä projektin yhteistyötahojen edustajat. Tilaisuuteen kutsuttiin myös tiedotusvälineiden edustajia.

Syksyllä 1998 julkaistiin hankkeesta kertova nelisivuinen SYTY 2000 tiedote Varsinais-Suomen Yrittäjä-lehden liitteenä. Lehti jaettiin 20.000:een yritykseen Varsinais-Suomessa. Lisäksi tiedotteesta otettiin 1000 kpl:een erillispainos jaettavaksi mm. työterveysyksiköille, yrittäjämessuilla ja muissa hankkeen informaatiotilaisuuksissa.

Varsinais-Suomen Yrittäjä-lehti tavoittaa parhaiten alueensa yrittäjät, sillä lehti jaetaan jokaiselle alueen yrittäjälle/yritykseen huolimatta siitä, kuuluuko yrittäjä yrittäjäyhdistykseen vai ei. Tästä syystä lehti osoittautui parhaaksi projekti-uutisten ja -tapahtumien tiedonvälittäjäksi. Lähes jokaisessa lehdessä kerrottiin jotakin projektin tapahtumiin liittyvää tai julkaistiin projektin aihepiiriin liittyviä yrittäjiä kiinnostavia artikkeleja.

Kahden vuoden aikana julkaistiin kymmeniä lehtiartikkeleja paikallis-, maakunta- ja valtakunnallisissa lehdissä (mm. Loimaan Lehti, Rannikkoseutu, Turun Tienoo, Kauppapaikkana Kaarina, Kunnallislehti, Salon Seudun Sanomat, Turun Sanomat, Hyvä Ikä-lehti, Kelan sanomat, Teollisuus uutiset, Kauppalehti). Yhteenveto artikkeleista raportin liitteenä.

Projektityöntekijät osallistuivat projektin aikana lukuisiin paikallisiin että maakunnallisiin yrittäjätilaisuuksiin, -tapahtumiin ja -koulutustilaisuuksiin kertoen projektista ja pitäen luentoja yrittäjän terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä aiheista.

4.3 Projektin yhteistyötahot ja yhteydet muihin hankkeisiin

Yrittäjän terveys ja toimintakyky - yrityksen riskin pienentäminen oli alunperin verkostohanke, jossa yhteistyökumppanit, Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus ja Turun kauppakorkeakoulun Pk-insituutti, mahdollistivat yhteistyön myös työterveyslaitoksen perustoimialueen ulkopuolelle.

Yhteistyötä tehtiin Työterveyslaitoksen pientyöpaikkaohjelman ja Työterveyshuollon Kehittämisyksikön (TYKE) kanssa. Yhteistyötä tehtiin mm TYKE:n "Opit Porukalla Poikimaan" -hankkeen kanssa verkostomallien osalta. Työterveyshuoltojen koulutuksessa käytettiin aiempia ja myös käynnissä olevien Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen ESR-hankkeiden tuloksia.

Yhteistyössä Turun yliopiston kanssa käynnistettiin yrittäjäkulttuuria koskeva erillinen tutkimus, jossa painotus oli yrittäjän oman terveyden huomioimisen merkityksessä yrittämisen voimavarana. Yhteistyön tuloksena julkaistiin v 2000 kirja Yrittäjän muotokuva (Nana Virtanen ja Soile Keskinen 2000).

Projektihenkilöstö kävi mm. TE-keskusten järjestämällä yrittäjäkoulutuskursseilla kertomassa yrittäjien työkykyä ylläpitävän toiminnan merkityksestä, jolla toiminnalla tavoitettiin myös varsinaisten kohdealueiden ulkopuolisia uusia yrittäjiä ja luotiin yhteistyötä TE-keskuksiin.

Projektilla oli erittäin kiinteä yhteys samanaikaiseen Kelan rahoittamaan yrittäjien varhaiskuntoutus -kokeiluun, PYRIin, jonka toinen kokeiluvuosi oli käynnissä. Kolme yrittäjien terveys - hankkeessa mukana olevaa työterveyshuoltoyksikköä ja kolme yrittäjäyhdistystä oli mukana PYRI:n toteutuksessa. Myöhemmin Pyrin laajennuttua, myös muita hankkeessa olleita työterveyshuoltoyksiköitä on tullut mukaan tähän varhaiskuntoutuskokeiluun.

5 POHDINTAA

5.1 Projektin aikana kehittyneet uudet toimintamallit

Kehitetty Syty-malli pohjautuu yrittäjien omaan toimintaan. Paikallisten toimintamuotojen tavoitteena oli luoda uusia yhteistyöverkostoja ja näin luoda pohjaa yrittäjäkulttuurin muutokselle, niin että yrittäjät huomioivat omien voimavarojensa ja terveytensä merkityksen nykyistä paremmin. Voimavarayrittäjät olivat tämän toiminnan paikallisia "moottoreita" ja työterveyshuollot tärkeitä verkostokumppaneita.

Projektiryhmän suora vaikutus paikkakuntakohtaisiin toimintoihin oli tietoisesti tukeva eikä toteuttava, jotta toiminnot jatkossakin kyettäisiin toteuttamaan pääosin omin voimin. Yrittäjien toiveina oli laadukkaiden, mahdollisimman yksilöllisten työterveyspalveluiden saaminen. Pelkästään hinta ei tämän perusteella ole tärkein kriteeri, vaan hinnan ja laadun suhde. Kaikkia arvoja yrittäjätäkään eivät odota esitettävän taloudellisessa mielessä ja tämän työterveyshuolto voi markkinoinnissaan huomioida. Työterveyshuolto sisältää myös immateriaalisia arvoja ja hyötyjä.

Voimavararyhmä oli mallina aivan uusi rakenne yrittäjähdistystoiminnassa. Työterveyshuolloille oli uutta olla yhteydessä yrittäjiin käyttäen kanavana yrittäjähdistystä ja vastaavasti yrittäjähdistykset eivät olleet luoneet yhteyttä työterveyshuoltoon yhdistyksestä käsin, joskin monelle yrittäjällekin yhteys oli henkilökohtaisesti uusi. Yrittäjien ja paikallisten työterveyshuoltojen yhteistyön käynnistyminen oli hyvä saavutus. Ryhmä koki tekevänsä antoisaa, mutta toisaalta kuormittavaa pioneerin työtä. Kehittämistyöhön liittyy aina innostusta, ahdistusta, pettymistä, luovuttamisen halua ja uusien keinojen löytämistä. Nämä tunteet elettiin myös tässä ryhmässä. Itsenäisille yrittäjille tuntui oikealta ratkaisulta antaa paljon vastuuta ja vapautta. Tämä vaati kuitenkin projektityöntekijöiltä tasapainottelua yhteydenpidon ja taustalla olon välillä.

Koulutuksessa käytetty työterveyshuollon auditointimatriisi ei sinänsä ollut uusi. Toisaalta sekä sisäisen että ulkoisen auditoinnin vertailu yksikkö- ja ryhmätasolla antoi uutta tietoa työterveyshuollon kehittämistarpeista, mutta toisaalta vertailu toi esille myös itseauditoinnin osin liiallisen kriittisyyden ja auditointimatriisin käyttöön liittyviä ongelmia sekä matriisin kehittämistarpeita.

Työterveyshuoltojen verkostoituminen sekä paikkakuntien sisällä (yksityinen ja julkinen) että eri paikkakuntien välillä oli uutta Varsinais-Suomessa.

SYTY-mallin peruseriaate eli toimiminen yrittäjähdistyksen ehdoilla toi hankkeeseen toisaalta hidasliikkeisyyttä, mutta kantavana periaatteena se myös mahdollisti aidon SYTY-kysynnän ja -kulttuurin syntymisen luontaiseen tahtiin paikkakunnilla. Kaikki edellytykset teeman jatkumiselle paikkakunnilla ovat olemassa. Jatkuvuutta on tuettu rohkaisemalla yrittäjähdistyksen hallituksia nimeämään keskuudestaan myös jatkossa SYTY- tai hyvinvointivastaavan. Alustavien käynnissä olevan yrittäjäkulttuuriselvityksen tulosten mukaan myös yrittäjäkulttuuria on saatu kehitettyä tavoitteen suuntaisesti.

Hyviä jatkuvuutta tukevia käytäntöjä ovat esim. yrittäjähdistysten yhteistapaamiset, joissa pääteemoina ovat yrittäjän oma jaksaminen ja hyvinvointi, sekä muutamilla paikkakunnilla käynnistyneet erilliset yrittäjien jaksamishankkeet. Erilaiset liikunnalliset toimintamuodot ovat osoittautuneet pysyviksi toiminnoiksi. Vaikka näissä pääpaino on ollutkin liikunnalla, on näistä ryhmäytymisen myötä muodostunut myös useille hyviä sosiaalisia verkostoja ja näin myös henkistä ja sosiaalista työkykyä tukevia toiminnan muotoja.

Ulkopuolinen tuki näiden hankkeiden toteuttamisessa jatkossa koetaan tärkeäksi ja ainakin aluksi jatkuvuuden tueksi tarvittaneen myös ulkopuolista koordinaatiota tukemaan osin sekä työterveyshuoltojen että pienten yrittäjäyhdistysten toimintaa.

Työterveyshuollot loivat hankkeen aikana toimivia yhteistyömalleja, joiden ylläpito jatkossa jää terveyshuoltojen vastuulle. Työterveyshuoltojen aktiivinen toiminta mm. uusien kuntoutusjärjestelmien kohdalla on osoitus hyvästä vastuun ottamisesta toiminnan jatkamisessa varsinaisen projektin päättymisen jälkeen

5.2 Projektin aikana esille tulleet ongelmat

Projektin päätavoitteena oli pienentää yrittäjän oman työ- ja toimintakyvyn menettämisen riskiä. Tähän pyrittiin vaikuttamalla yrittäjäyhdistyksiin ja työterveyshuoltoihin yhtenä yrittäjän terveyttä tukevana tahona sekä yleisen tiedotuksen avulla yksittäisiin yrittäjiin.

Voimavararyhmän käyttämä työkonferenssimenetelmä oli erittäin hyvä malli yhteistyön aloittamiselle uuden ryhmän kanssa. Ryhmään oli tietoisesti valittu aktiivisia yrittäjiä, jotta paikkakuntakohtaisia toimintoja saataisiin heidän avullaan käyntiin. Johtuen laaja-alaisesta aktiivisuudesta voimavararyhmän yrittäjät eivät aina pyrkimyksistään huolimatta kyenneet pitämään kiinni sovituista tapahtumista, mikä ajoittain saattoi vaikuttaa ryhmän toimintaan. Osallistuminen ryhmän toimintaan vaati myös odotettua enemmän pitkäaikaista sitoutumista. Erityisesti tilanteissa, joissa voimavararyrittäjät eivät saaneet paikkakunnaltaan tukea toimilleen, oli tehtävä vapaaehtoistyönä raskas.

Voimavararyhmän ja paikallisten yrittäjäyhdistysten yhteistyö ja tiedonvaihto oli pääosin hyvää. Toimintamalleissa oli kuitenkin huomattavia eroja johtuen pääosin paikallisyhdistysten hallitusten näkemyksistä hankkeen suhteen. Niillä paikkakunnilla, jossa hallitus suhtautui myönteisesti hankkeeseen, toimintaa oli usein enemmän kuin niillä, joilla hallituksen tuki puuttui.

Toisaalta voimavararyhmän tapaamisilla erilaisuus oli positiivista, koska kyettiin oppimaan toisilta eri tapoja toimia ja eri mahdollisuuksia edetä samansuuntaiseen päämäärään.

Hankkeen hallinnollisten ja rahoituksellisten kuvioden monimutkaisuus oli aluksi ongelmana. Yrittäjät odottivat suoraa taloudellista tukea paikallisten hankkeiden toteutukseen, mitä ei kyetty ESR-käytännön mukaan etukäteen antamaan. Samoin yrittäjien projektiin käytettyjen työaikalaskelmien saaminen osoittautui käytännössä hankalaksi ja projektiryhmän pelkkään projektin hallinnointiin käyttämä aika osoittautui suunniteltua selvästi suuremmaksi.

Työterveyshuollot kokivat ongelmina resurssien puutteen ja toisaalta aiemmat negatiiviset kokemukset pienten yritysten työterveyshuollon toteuttamisessa, ja ne saattoivat ajoittain vaikuttaa halukkuuteen kehittää uusia toimintoja. Taloudellisen vastuun korostaminen työterveyshuolloille on yleensä pakottanut

toimintojen keskittämisen kannattavimpiin toimintamuotoihin ja näin myös keskittämään voimavaroja jo olemassa olevien hyvien asiakassuhteiden ylläpitämiseen eli usein suuriin yrityksiin. Uusien, pienten ja usein vielä lyhyellä aikavälillä kannattamattomien asiakkaiden hankintaa ja palvelua ei aina pidetty nykyisessä tilanteessa mielekkäänä toimintamuotona, vaikka pitkällä tähtäimellä toiminta saattaisikin kannattaa.

Työterveyshuoltoihin liittyvänä ongelmana oli myös alussa mukaan tulleen työterveyshenkilöstön vaihtuminen useissa yksiköissä projektin aikana. Vaikka yksiköstä tuli tilalle uusi henkilö, kesken toiminnan mukaantulo oli usein hankalaa. Henkilöstön vaihtuvuus oli poikkeuksellisen runsasta projektin aikana. Toisaalta työterveyshuoltohenkilöstön vaihtuvuus on realiteetti, mihin yrittäjät asiakkainakin joutuvat sopeutumaan. Hyvät asiakastiedot ja työterveyshuoltojen omien prosessien selkeys helpottavat uuden henkilöstön kykyä hoitaa myös yrittäjäasiakkaita.

Laajasta tiedotuksesta huolimatta yksittäisiä yrittäjiä Varsinais-Suomen yrittäjien jäsenkunnasta ei hankkeella tavoitettu riittävästi. Edelleen osa niistä yrittäjistä, jotka sinänsä tiedostavat terveyden ja työympäristön merkityksen tärkeyden, ei tunnista keinoja, joilla tukea terveyttään tai kehittää työympäristöään. Henkilökohtaisiin kontakteihin saakka menevän laaja-alaisen tiedottamisen olisi pitänyt korostua toteutunutta enemmän.

Niukkojen resurssien vuoksi myöskään työterveyshuolloilla ei ollut mahdollisuuksia riittävään tiedottamiseen paikallisista toimintamalleista. Projektihenkilöstö teki ajoittain myös suoraa, rajatulle alueelle suunnattua, tiedotus- ja markkinointityötä.

On mahdollista, että projektin seuranta-aika on liian lyhyt, jotta lopullisia tuloksia tältäkin osin voidaan arvioida. Julkinen keskustelu ja lehtikirjoittelu ovat voineet aloittaa yrittäjissä asennemuutosta, vaikka sitä ei käytettyjen seurantamenetelmien perusteella kyetty todentamaan. Pk-yrittäjien kanssa työskentelyyn ja yhteistyöhön liittyy tärkeänä luottamus, niin liiketoiminnan kuin terveyteen liittyvien asioiden suhteen. Luottamuksen merkitys korostunee erityisesti silloin, kun näitä kahta liitetään toisiinsa, kuten projektissamme on tehty. Tämän luottamuksen kehittyminen vie aikaa.

5.3 Suosituksia jatkotoimista

Voimavararyhmäläisten (SYTY-vastaavien) työn mielekkyyden ja SYTYttäjän roolissa jaksamisen kannalta olisi erittäin tärkeää, että hankkeen rekrytointivaiheessa paikallisyhdistykset hallituksineen olisivat aidosti sitoutuneita teemaan ja hakisivat yksimielisinä mukaan hankkeeseen. Näin SYTY-vastaavien energia ei kulu oman hallituksen käännättämiseen, vaan koko paikkakunnan yrittäjien hyväksi tehtävään työhön. Toisaalta juuri tämä hallituskulttuurin muutostyö voi olla iso tekijä paikkakunnan yrittäjäkulttuurille myöhemmin. Se voi yksittäisen SYTY-vastaavan työsarkana olla raskas, mikä on huomioitava arvioitaessa projektin tuloksia. Jatkossa SYTY-vastaaville voisi järjestää ohjausta ja yhteisiä koulutuspäiviä heidän toimintansa tueksi.

Terveysten huomioiminen yhtenä yrittämisenkin kulmakivenä on uusi ajatus useille yrittäjille. Jo asian pohtiminen yksilön itsensä kannalta voi tuntua ahdistavalta, varsinkin jos kokee, ettei ongelmille kuitenkaan löydy ratkaisua. Tätä voidaan käyttää myös perusteluna paikallisyhdistysten haluttomuuteen käsitellä hyvinvointiin liittyviä teemoja. Näin muutostavastarinta on todennäköisesti suurinta nyt. Ajan kuluessa ja yleisen ilmapiirin muuttuessa "huomioimaan yrittäjäkin ihmisenä", myös SYTY-vastaavien rooli muuttunee helpommaksi. Yrittäjäyhdistysten työ-työtoiminta on yksi toiminto muun edunvalvonnan ja järjestötoiminnan ohessa.

Yrittäjien sitoutumisen kannalta on realistista huomioida heidän kiireinen elämäntapansa. Voi olla toimivampaa sijoittaa voimavararyhmän sisäänajo tiiviimmäksi jaksoksi projektin alkuun. Lyhyempi, mutta tiiviimpi pohdinta- tai koulutusjakso ennen projektien kehittämisvaihetta voisi keventää ryhmäläisten suorituspainetta ja ajankäyttöä. Yhteistilanteiden järjestäminen työterveyshuoltojen kanssa on tärkeää huolimatta siitä, että työterveyshuollot mieluiten tulisivat päivisin ja yrittäjille taas tämän tyyppinen toiminta sopisi usein parhaiten iltaan.

Kuten yrittäjien, niin myös työterveyshuoltojen aito kiinnostus ja mahdollisuudet olla mukana tulee arvioida huolellisesti ennen toimintaan sitouttamista. Pienyrityksiin panostamisen hyödyt pitkällä aikavälillä tulisi kyetä perustelemaan myös työterveysyksiköiden johdolle, jotta työterveyshuolto voi panostaa ohjelmaan riittävästi. Paikallisten yrittäjien vaikuttaminen terveyskeskuksissa työterveyshuollon resursseihin vaikuttaviin päättäviin virkamiehiin ja luottamusmiehiin saman suuntaisesti olisi hyödyksi.

Työterveyshuollon välineitä pienyritysten ja yrittäjien kannattavan työterveyshuollon toteuttamiseen tulisi edelleen kehittää "kenttäkelpoisemmiksi" eli helposti pientenkin yksiköiden käyttöön soveltuviksi konkreettisiksi toteuttamismalleiksi. Työterveyshuollon näkyvyyttä lisäävät työpaikkaselvitykset ja työpaikkakäynnit tulisi huomioida henkilöstön resurssisoinnissa ja erityisesti väestövastuu terveyskeskusten osalta huomioida työterveyslääkäreiden ennaltaehkäisevän työn luonteen erot tavanomaiseen sairausvastaanottoon myös palkkauksellisessa mielessä.

Työterveyshuollon laadun kehittämiseen ja toimintamuotojen hiomiseen käytetty auditointimatriisi tuntui pääsääntöisesti sopivan hyvin. Malli on kehitetty sisäisen auditoinnin apuvälineeksi, eikä vaadi laajaa koulutusta sopiakseen työterveyshuollon käyttöön. Huomion kiinnittäminen 1. auditoinnissa puutteelliseksi havaittuihin kohtiin, nosti myöhemmin toiminnan tasoa ko. puutekohdissa.

Kokonaispisteitä arvioitaessa tulisi huomioida, että jokainen matriisin luokista on arvioitu yhtä merkitykselliseksi. Jatkon kannalta voi miettiä onko eri osien erilainen painottaminen jollain sovitulla kertoimella hyödyllistä, jolloin jokin osa toiminnoissa voitaisiin nostaa muita merkityksellisemmäksi kokonaisuuden kannalta (vrt. Lautupalkintokriteerien pistejakauma) tai lisätä tiettyihin asiakasryhmiin liittyviä arviointikriteerejä, tässä tapauksessa yrittäjäasiakkaisiin suuntautuvia toimia.

Auditointi osoitti myös työterveysyksiköiden ehkä liiallisen itsekriittisyyden. Ulkoinen arviointi oli itsearviointia myönteisempi, lukuun ottamatta henkilöstöresursseja koskevaa osaa. Jos suhtautuu vähättelevästi oman toiminnan laatuun, on ilmeistä että toiminnan markkinointi yrityksiin on epävarmempaa. Terve itseluottamus omaan osaamiseen on menestyksellisen toiminnan yksi ehto.

Syty-malli, työterveyshuoltojen ja yrittäjäyhdistysten yhteistyö ja tätä kautta yksittäisten pienyrittäjien työkyvyn turvaaminen, on tämän hankkeen perusteella hyvä perusmalli myös muualle sovellettavaksi.

LÄHTEET

1. De Bono, E.: Kuusi ajatteluhattua. Mark kustannus 1990.
2. Franzoi, S.L.: Social psychology. Brown & Bechmark Publishers 1996.
3. French, W. L., Bell, C.H.: Organisaation kehittäminen. Weilin-Göös, Helsinki 1973. Ekonomia-sarja 26.
4. Friedman, H. S. ja DiMatteo, M. R.: Health Psychology. Prentice Hall, Eaglewood Cliffs, New Jersey, 1989.
5. Heinonen, K., Vuorela, A.: Työkonferenssi- yhteistyön avulla tulosta. Työturvallisuuskeskus 1993.
6. Honkanen, H.: Organisaation ja työyhteisön kehittäminen suuntauksia ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki 1989.
7. Hyrkkänen, R.: Yrittäjien työhalukkuus eläkeaikana, Eläketurvakeskus raportteja no 7, Helsinki 1997.
8. Järvisalo, J.: Työkyvyn ylläpitäminen terveyttä edistämällä. Kirjassa: Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Toim. J. Järvisalo, A. Laine, M.E. Lamberg, E. Matikainen ja E. Yrjänheikki. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 1996, 16–36.
9. Kaarlela, A., Kuuskorpi, T., Keskinen, E.: Pienyrittäjän työkyky ja jaksaminen yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta, Raportti 17, Turun aluetyöterveyslaitos, Turku 2001.
10. Kakkonen, M-L.: yrittäjien fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkyky.s9 Jyväskylän yliopisto Taloustieteellinen tiedekunta, Julkaisuja N:o128/2001, Jyväskylä 2001.
11. Kanninen, V.: Yrittäjyys kansantalouden näkökulmasta. Kirjassa: Strateginen yrittäjyys. Toim. P. Lehtonen. Multiprint, Helsinki 1999.
12. Koironen, M.: Ole yrittäjä. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys. Tampere 1993
13. Koivisto, T.: Ahmaniemi, R.: Verkostoperustainen yrityskäytäntöjen kehittäminen. Työelämän kehittämisohjelma, Raportteja 15, Helsinki 2001.
14. Laadun Portaati - Yrittäjän Käsikirja. Tietosykli 2000. Suomen Yrittäjät ry., Helsinki.
15. Oja-Koski, R.: Pienryhmätyöskentelyn toiminnallinen tukeminen. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Turku 1995.

16. Martimo, K-P.: Työterveyshuollon valtakunnalliset kokeilut - työterveysyksikön auditointimatriisi. Työterveyslääkäri 14(1996):4, 413-420.
17. Naumanen-Tuomela, P.: Neuvotellen terveempi työympäristö. Työterveyshoitaja 1998:1, 8-9.
18. Pakkala, L. ja Saarni, H.: Yrittäjien terveys ja toimintakyky, Yrittäjien työterveyshuollon kokeilu Varsinais-Suomessa, Turun aluetyöterveyslaitos, Raportti 14, Turku 2000.
19. Työterveyshuoltolaki 1381/2001
20. Virtanen, N., Keskinen, H.: Yrittäjän muotokuva, Raportti 15, Turun aluetyöterveyslaitos, 2000.

VOIMAVARARYHMÄ 9.9.1999

KAARINA	Marja Niemelä, Kaarinan Lääkintävoimistelu Ky, Asko Puikkonen, Fennoco Oy
LIETO	Markku Lehtonen, Kar-Lehtonen Oy Kalle Vauranoja, Länsikolmio Oy
LOIMAA	Martti Heikkilä, Loimaan Tapetti ja Väri Liisa Kylämarkula, Palvelutoimisto Liisa Kylämarkula
NAANTALI	Leena Huhtamäki, Juuroco Ky Anne-Maj Ristimäki, Naantalin Yksityislääkärit Oy
PAIMIO	Anna-Maija Immaisi, Sapiens Ky Jouko Saarela, Insinööritoimisto-IPL Oy
RAISIO	Markku Ketonen, Raison Tilitoimisto Oy Irma Orell, Colorell
RYMÄTTYLÄ	Hannu Henttula, Rimito Marin Oy Sinikka Mäkelä, Pitopalvelu Sinikka Mäkelä
SALO	Liisa Heinonen, Arsa Oy

PROJEKTIN AIKANA JULKAISTUJA ARTIKKELEJA

- "Yksinyrittäjät latasivat akkujaan aurinkoisissa tunnelmissa"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 9/98.
- "Yksinyrittäjiä kannustetaan huolehtimaan terveydestään"; Turun Sanomat 7.9.98.
- "SYTY 2000 -hanke käynnistyy Loimaalla"; Loimaan Lehti 5.12.98.
- "SYTY 2000 -projekti: Terveempi yrittäjä -terveempi yritys"; Kaarinan Yrittäjien Business to business-lehti 12/98.
- "Yrittäjä vaalii omaisuuttaan vaan ei terveyttään"
- "Voimavararyhmä verkostoi yrittäjiä"; Sampo-Moment 1/98.
- "Tavoitteena yrittäjien työterveyshuolto"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 3/98.
- "Yrittäjien terveydenhuolto kaipaa kohennusta"; Turun Sanomat 3.6.98.
- "Stressi ja selkävaiivat yrittäjän terveysongelmia"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 6/98.
- "Työterveyshuolto lähemmäs yrittäjiä"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 9/98.
- SYTY 2000-liite, 4-sivuinen projektitiedote
 - "SYTY 2000 tuo yrittäjän elämään laatua"
 - "Yrittäjät innokkaasti mukana SYTY -hankkeessa"
 - "Voimavararyhmästä ideoita paikallisyhdistyksiin"
 - "Yrittäjien rutistukset joulupukin syyniin Loimaalla"
 - "Myös terveyskeskuksen pitää markkinoida osaamistaan"
 - "Yrittäjä haluaa nopeita tuloksia"
 - "SYTY 2000 tapahtumia"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 11/98.
- "SYTY 2000 -ovi antoisampaan yrittäjyyteen"; Rannikkoseutu 16.2.99.
- "Tavoitteena terveempi yrittäjä"; Loimaan Lehti 1.6.99.
- "Kunnon yrittäjien kevätkokoukset Paimiossa"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 2/99.
- "Suomalaisilta puuttuu sisu" "Koko Suomi sytytettävä"; Kaarinalehti 17.3.99.
- "Rautarouva ravisteli yrittäjiä Paimiossa"
- "Paimion Yrittäjät mukana Syty-projektissa"
- "Yrittäjiä innostetaan huolehtimaan terveydestään"; Kunnallsilehti 18.3.99.
- "Terveempi yrittäjä työskentelee tuottavamassa yrityksessä -yrittäjät pohtivat koulutuspäivänään Paimiossa terveyttä"; Salon Seudun Sanomat 14.3.99.
- "Sytystä puhtia jaksamiseen;
- "Yrittäjät huolehtivat itsestään yhä huonosti"; Turun Sanomat 14.3.99.
- "Suomi tarvitsee huippuosaaajia" (artikkeli Paimion kokouksesta); Varsinais-Suomen Yrittäjä 4/99.
- "Yrittäjille työterveystietoa Rymättylässä"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 4/99.
- "Yrittäjän työkykyisyys valokeilassa"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 4/99.
- "Syty 2000 on avoin kaikille yrittäjille"; Kaarinalehti 21.4.99.
- "Terveempi yrittäjä - terveempi yritys -Syty 2000 käynnistyy Kaarinassa; Kauppapaikkana Kaarina 4/99.
- "Loimaalle uusia yrittäjiä ja elinkeinoja "(myös SYTY-asiaa); Varsinais-Suomen Yrittäjä 5/99.
- "Yrittäjän ponnisteltava myös oman hyvinvointinsa portailla"; Turun Tienoo 20.5.1999.
- "Yrittäjäkulttuuri tutkimuskohteeksi"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 6/99.
- "Juhlavuoden messujen teemana työ ja yrittäjyys"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 7-8/99.
- "Yrittäjän sairaus suurin yritysrisi, -lietolaiset yrittäjät kohentavat kuntoaan suunustuksella ja salibandyllä"; Turun Sanomat 6.8.99.
- "Yrittäjä harrastaa, - Liedossa suunnistetaan"
- "Lieto suosittu työ- ja asuinkunta" (myös SYTY asiaa); Varsinais-Suomen Yrittäjä 8/99.

- "Verenpaineen mittausta ja golf kiinnostivat Turun messuilla"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 9/99.
- "Koivula yrittäjien johtoon" (myös SYTY asiaa); Loimaan Lehti 12.12.99.
- "Malli saatiin Turusta"; Hyvä Ikä -lehti 4/99.
- "Yrittäjän oma terveys on yritysriskeistä suurin"
- pienyrittäjän arvot ja kulttuuri syyniin Varsinais-Suomessa; Kauppalehti 10.12.99.
- "SPR kuntouttaa Salossakin" (myös SYTY asiaa); Varsinais-Suomen Yrittäjä 11/99.
- "Yrittäjän ei tarvitse jaksaa yksin, -stressinhallintakurssi Kaarinassa"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 11/99.
- "Työllä taipumus täyttää sille varattu aika" (artikkeli Yksinyrittäjäpäivistä); Varsinais-Suomen Yrittäjä 12/99.
- "Syty 2000 -hanke etenee -Työpaikkaselvityksiä pienyrityksissä"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 12/99.
- "PYRIstä luodaan yrittäjien oma kuntoutusjärjestelmä"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 2/00.
- "Sosiaaliturva kuuluu myös yrittäjälle"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 2/00.
- "Kaarinassa kutsutaan 20 yrittäjää lääkärintarkastukseen"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 2/00.
- "Yrittäjä vain paranee vanhetessaan, ainakin omasta mielestään"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 3/00.
- "Yrittäjä harrastaa - Liedon Yrittäjät kovia sähläämään"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 3/00.
- "Yrittäjien yhdistyksille hyvinvointivastaavia?"; KELAN Sanomat 2/00.
- "Yrittäjän terveys - SUURIN YRITYSRISKI": Teollisuus uutiset 2/00.
- "Yrittäjät pohtivat työnsä puolia Paimiossa": Kunnallislehti 25.3.00.
- "Esa Saarinen uskoo -onnellinen pärjää työssään paremmin": Kaarinalehti 29.3.00.
- "Filosofi Esa Saarinen yrittäjien koulutustilaisuudessa; Uskalla nousta arjen uomasta!"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 4/00.
- "Onnellinen avioliitto on mahdollinen" -artikkeli yrittäjien Syty-parisuhdeillasta; Varsinais-Suomen Yrittäjä 5/00.
- "Yrittäjäjärjestö innovaatioille vain väliasema"
-artikkelissa V-S Y:n toim.joht. Henri Wibom kertoo paljon Syty-asiaa; Varsinais-Suomen Yrittäjä 6/00.
- "Syty loppui"; Varsinais-Suomen Yrittäjä 6/00.

VOIMAVARARYHMÄN YHTEISET TAPAAMISET

<u>Toiminta</u>	<u>Sisältö ja ajankohta</u>
Alkuhaastattelut	Elokuu 1998
Ryhmä suunnittelee toiminta-tapansa	2.9. ja 9.9.98 Suunnittelutapaamiset
Hankekokonaisuus hahmottuu	23.9 klo 12-16 Informaatiotilaisuus kaikille
Voimavararyhmä ideoi vapaasti	ke 30.9.98 klo 17-21 Ideointi-ilta yrittäjien voimavara-toiminnoista
Ryhmä verkottuu, tutustuu	ke 28.10.98 klo 17-20
Tunnustelua mihin kukin ryhtyy	Ryhmä ja hankkeen johto esittäytyivät toisilleen Perustietoa työterveyshuollosta. Hankkeen materiaalia ja rahoitusta esiteltiin.
Pikkutiimejä etsitään	to 12.11.98 klo 17-20 Toimittaja kävi ryhmässä. Sovittiin käytännön asioista. Pohdittiin elämänhallinnan ja arvojen teemaa.
Askel askeleelta etenemme tositoimintoja kohti. Yhteistyöt alkavat. Ryhmän voimavarapäivä.	ke 9.12.98 klo 17-20 Tutustuminen työterveyshuollon henkilöihin. 15.1.99 koko päivä Naantalin kylpylä Luento liikuntaprojekteista, liikuntaa, hoitoja.
Väliarviointikysely Projektien hiomista.	6.1.-19.1.99 ke 17.2.99 klo 17-20 Paikallisten projekti-ideoiden ja vaiheiden esittely. Väliarviointikyselyn palautus
Teemojen käsittelyä.	ke 17.3.99 klo 17-20 Yrittäjyyden pohtiminen: Millainen työnantaja olen itselleni? Mitä on yrittäjäkulttuuri? Mittauksia. ke 21.4.99 klo 17-20 Työterveyshuollon välitehtävien kommentointia Pohdintaa sosiaalisen tuen alueista. Mielikuvarentoutus
Ryhmähengen tukeminen	ke 19.5.99 klo 17-22 Ensimmäisen kauden päätös loimaalaisten vieraana.
Seurantatapaamiset	ti 31.8.99 klo 17-20 Mikä SYTTYYY mikä ei? to 25.11.99 klo 17-22 Hallituskyselyn palaute. Saunailta.
Päätösilta	to 9.5.00 klo 17-21
Loppuhaastattelut	maalis- toukokuu 2000

LIITE 4

Työterveysyksiköiden kehittäminen, koulutuksen toteutus				
Teema	Seminaarit	Asiantuntijat	Kesto	Ajankohta
Tiedotustilaisuus	Yrittäjän terveys	Toim.joht. Henri Wibom, Varsinais-Suomen Yrittäjät Tutkija Taija Sorri, Turun Kauppakorkeakoulun Pk-instituutti	4h	2.6.1998
Yrittäjyys, yrittäjäkulttuuri	Työterveyshuolto ja pk-yrittäjä	Tutkija Taija Sorri, Pk-instituutti Toim.joht. Asko Puikkonen, Fennoco Oy Toim.joht. Mirja Ekman, Wilhelmina Oy	4h	23.9.1998
	Yrittämisen arvot ja etiikka	Toiminnanjohtaja, pastori Lasse Vahtola, Suomen Liikemiesten Lähetysliitto,	4h	6.10.1999
	Kuinka autan yrittäjää jaksamaan?	Psykologi Tiina Suomala, TuATTI	4h	20.1.1999
Työterveyshuollon peruslinjojen kehittäminen	Työterveysyksikkö menestyvänä yrityksenä	THM Kristiina Lempinen, Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus	4h	22.10.1998
	Työterveysyksikköme kehittämistarpeet	THM, tutkija Marjatta Peurala, TYKE, Työterveyslaitos	4h	17.11.1998
	Henkilöstö laadun takeena	THM Kristiina Lempinen	4h	9.12.1998
	Ajanhallinta	Kouluttaja Liisa Kylämarkula, Palvelutoimisto Liisa Kylämarkula	4h	4.11.1999
Työterveysyksikön talous	Tuotteistaminen teoriassa ja toteutettuna	THM Kristiina Lempinen Fys.terap. Raija Luona-Helminen, Paimion-Sauvon terveyskeskus Toim.joht., tth Eija Ranta, Lääkintälaboratorio, Salo	4h	20.4.1999
	Työterveysyksikön talous	KTM Eila Kankaanpää, Työterveyslaitos	4h	9.12.1999
Työterveyshuollon tiimityö	Moniammatillinen tiimityö	THM, os.hoit. Marjo Hamilas, Laitilan Veljeskoti	4h	20.1.1999
	Tiimin valmentaminen huippukuntoon	Valmentaja Jukka Vakkila, KTP	4h	11.2.1999
Työterveyshuollon verkostoituminen	Verkosto oppimisympäristönä Verkostot ja klusterit terveydenhuollossa	Tutkija Tuire Palonen, Turun yliopiston oppimistutkimuksen keskus THM Kristiina Lempinen	4h	16.3.1999
Työolosuhde- selvityksien yhdenmukaistus	Pienyrityksen työpaikka-selvitys 1 ja 2 Työpaikkaselvitys terveys- riskien arvioinnin tukena	Turun aluetyöterveyslaitoksen asiantuntijat, erikoistytöhygienikko Bengt Engström, tutkija Timo Hautalampi, työterveyshoitaja Riitta Kuusela, erikoislääkäri Lassi Pakkala, työ ft Tuija Virtanen	4h 4h 4h	25.5.1999 3.6.1999 7.9.1999
Työterveysyksikön toiminnan arviointi	Sisäinen auditointi-koulutus	Suunnittelija, THM Kristiina Lempinen	8h 4h	28.1.1999 9.3.1999
	Auditoinnit, mittaukset ja haastattelut työterveysyksiköissä 12.1998 ja 1.-2.2000	Suunnittelija, THM Kristiina Lempinen (Lead Auditor)		
Projektin päättötilaisuus	Projektin tuloksien esittely Yrittäjien ja työterveyshuoltojen palaute ja SYTY-jatkosuunnitelmat	Projektiryhmä (TuATTI) THM Kristiina Lempinen	5h	9.5.2000

Yrittäjän esitetietolomake työterveyshuoltoa varten

(Yrityksille, jotka eivät ole ennestään palvelujen piirissä)

Yrittäjän nimi: _____ Lomakkeen täyttö pvm: _____

1. Yrityksen nimi: _____

2. Yrityksen toiminta alkanut vuonna: _____

3. A. Yrityksen toimiala _____

3. B. Yrittäjän tehtävät _____

4. Onko yrityksesi toiminnassa tapahtunut kahden vuoden aikana merkittäviä muutoksia?

(esim. tuotanto, tilat) (ympyröi sopivan vaihtoehdon numero)

0 ei
1 kyllä. Millaisia?

5. Missä määrin arvelet yrityksessä tapahtuvan muutoksia seuraavan kahden vuoden aikaan?

0 ei lainkaan/pieniä muutoksia
1 paljon/suuria muutoksia

Tarkennus kohtaan 1: **Minkälaisia muutoksia?**

6. Esiintyykö työympäristössäsi seuraavia tekijöitä ja jos esiintyy, niin kuinka paljon ne haittaavat? (ympyröi sopivan vaihtoehdon numero kunkin tekijän kohdalta)

tekijä	tekijää ei esiinny	ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa paljon
melu	0	1	2	3
tärinä	0	1	2	3
riittämätön valaisu tai häikäisy	0	1	2	3
kuumuus, kylmyys, veto.	0	1	2	3
kosteus, märkyys	0	1	2	3
allergisoivat, ärsyttävät tai syövyttävät aineet	0	1	2	3
liuotinaineet	0	1	2	3
pölyt	0	1	2	3
hitaushuurut, juotoskäryt ja kaasut	0	1	2	3
jokin muu ympäristöhaitta, mikä? _____	0	1	2	3

**7. Arvioi, olisiko yrityksessä tarvetta kehittää seuraavia työympäristöön ja työnte-
koon liittyviä asioita?**(ympyröi sopivan vaihtoehdon numero kunkin tekijän kohdalta)

	ei parannettavaa, kaikki kunnossa	parannettavaa
koneiden ja laitteiden rakenteet, muotoilu ja käyttö.	0	1
työvälineiden muotoilu ja käyttö	0	1
kalusteiden (esim. työtasot ja istuimet) rakenteet.	0	1
ominaisuudet ja säädöt	0	1
työtilan toimivuus ja järjestys	0	1
kulkutilat (esim. kulkutiet, ovet ja portaat)	0	1
henkilösuojaimet	0	1
työnjärjestely (esim. työtehtävien vaihtelu)	0	1
työntekijöiden kesken tai työn tauotus	0	1
työmenetelmät.	0	1
työasennot, työliikkeet	0	1
työn opastus	0	1
käsintehtävät nostot tai siirrot	0	1
apuvälineet	0	1
tapaturmavaara	0	1

8. Kuinka monta työtapaturmaa on sattunut viimeisen vuoden sisällä?

- 0 ei yhtään
 1 yhteensä _____ kpl, joista työmatkalla _____ kpl
 2 en osaa sanoa

9. Onko yrityksessä

a) toteutettu alla lueteltuja toimenpiteitä?

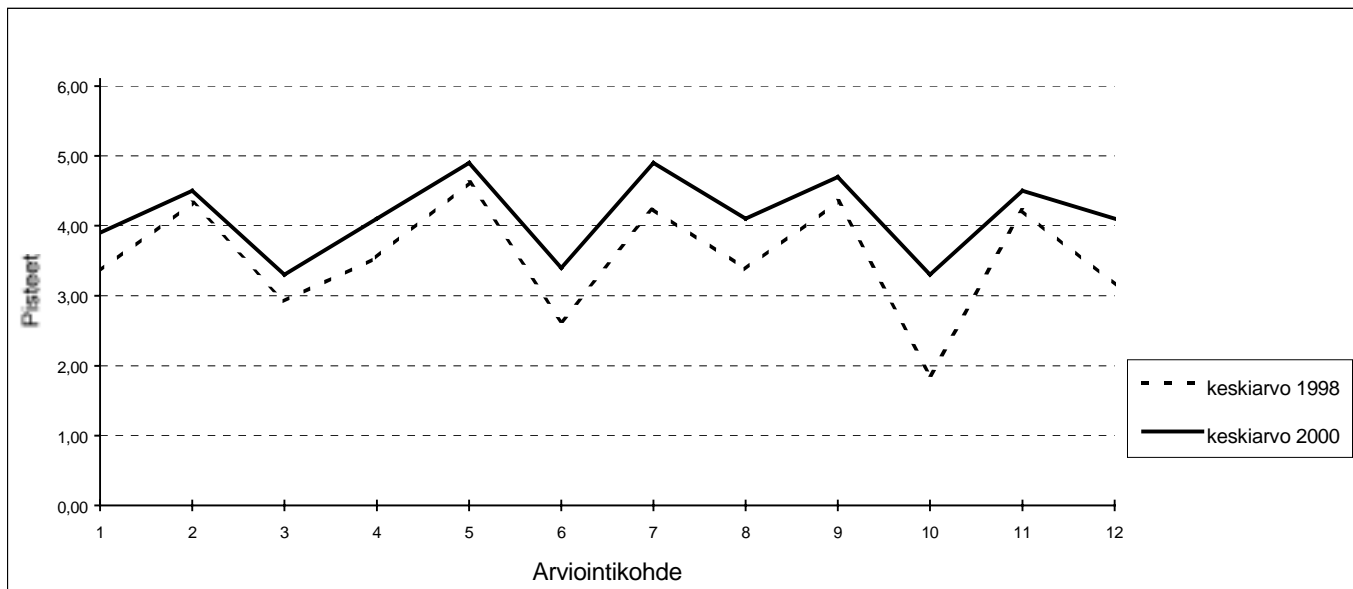
b) olisiko niitä tarvetta toteuttaa lähitulevaisuudessa?

	a) onko toteutettu		b) onko tarvetta jatkossa toteuttaa		
	ei	kyllä	ei	kyllä	en osaa sanoa
työn riskien kartoitus	0	1	0	1	2
tapaturmien torjuntaa	0	1	0	1	2
työhygieenisiä mittauksia (esim. melu, pöly, kemikaalit)	0	1	0	1	2
henkilösuojainten tarpeen arviointi	0	1	0	1	2
ensiapukoulutus	0	1	0	1	2
fyysisen kunnon kohentaminen	0	1	0	1	2
stressihallinnan edistäminen	0	1	0	1	2

**10. Miten toivoisit työterveyshuollon voivan osallistua yrityksen henkilöstön ja
toiminnan kehittämiseen? Eli mitä odotat/ odottaisit työterveyshuolloilta?**

TYÖTERVEYSYKSIKÖN AUDITOINTIMATRIISI

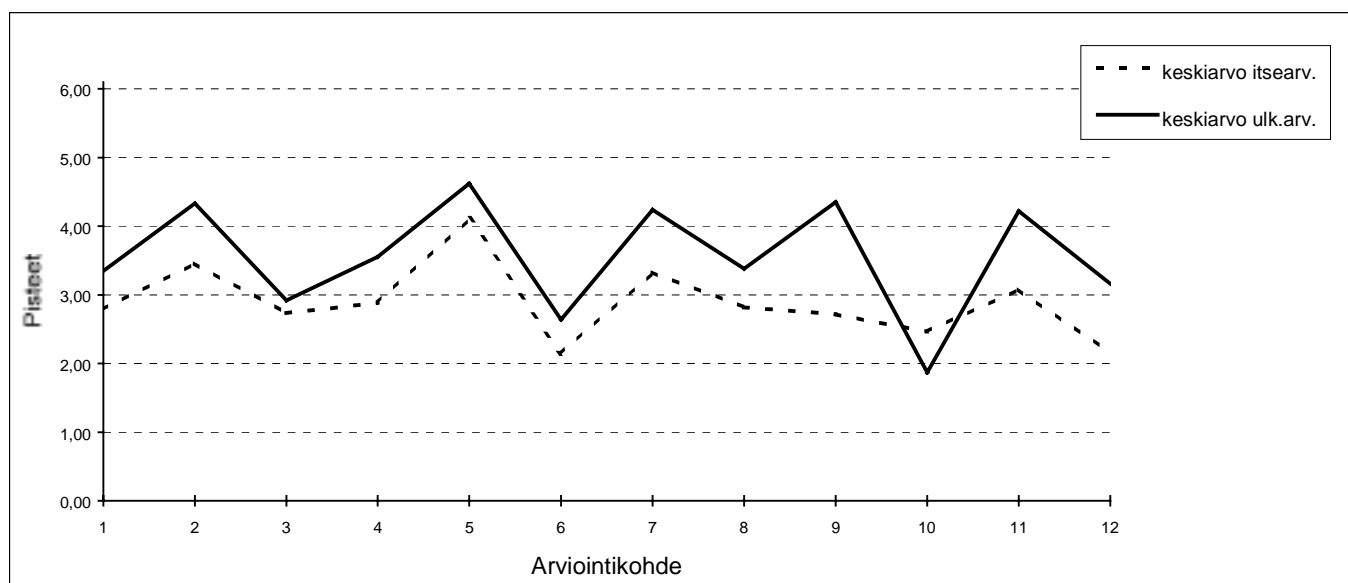
Arviointikohde	Työterveysyksikkö																				ulkoinen arviointi	
	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J		keskiarvo	keskiarvo
	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	98	00	1998	2000
1. Toiminnan suunnittelu	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3,35	3,90
2. Työkykyä ylläpitävä toiminta	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	6	6	3	5	5	5	5	3	5	5	4,33	4,50
3. Työpaikkaselvitykset	2	3	2	2	3	3	4	4	1	3	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	2,92	3,30
4. Terveystarkastukset	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	6	2	2	3	4	3	4	4	4	3,55	4,10
5. Sairaanhoido	5	5	4	4	5	5	3	4	6	6	5	5	4	5	5	5	4	4	6	6	4,62	4,90
6. Sairauspoissaoloseuranta	3	3	2	2	4	4	1	2	3	5	2	2	3	3	3	4	2	5	4	4	2,64	3,40
7. Moniammatillisuus	6	6	5	5	4	6	4	5	2	2	5	5	3	5	6	6	4	4	4	5	4,24	4,90
8. Asiakaslähtöisyys	6	6	1	2	6	6	1	2	1	4	5	6	1	2	5	6	5	3	3	4	3,38	4,10
9. Laadunparantaminen	4	5	3	4	5	5	5	5	5	6	4	5	3	3	6	6	5	4	4	4	4,35	4,70
10. Resurssit	3	4	1	3	4	4	1	4	0	3	4	4	0	2	2	2	2	4	2	3	1,87	3,30
11. Atk	4	4	3	3	6	6	4	5	6	6	2	3	5	5	6	6	2	2	5	5	4,22	4,50
12. Henkilöstö	5	5	3	3	6	6	3	4	3	3	4	5	0	3	5	6	2	4	1	2	3,16	4,10



TYÖTERVEYSYKSIKÖN AUDITOINTIMATRIISI 1998

I = itsearviointi, U = ulkoinen arviointi

Työterveysyksikkö																																
Arviointikohde	A			B			C			D			E			F			G			H			I			J			keskiarvo itsearv. 10/98	keskiarvo ulkoinen 11/98
	I	U		I	U		I	U		I	U		I	U		I	U		I	U		I	U		I	U						
1. Toiminnan suunnittelu	3,1	4	2,2	3	3,2	3	1,5	3	4,0	3	2,3	4	2,5	4	3,0	3	3,0	3	3,0	4								2,79	3,35			
2. Työkykyä ylläpitävä toiminta	4,1	5	3,4	5	4,0	4	3,8	4	3,0	2	3,0	6	3,5	3	3,8	5	3,0	5	3,0	5								3,46	4,33			
3. Työpaikkaselvitykset	3,4	2	2,4	2	3,3	3	2,3	4	2,0	1	3,7	6	2,5	3	3,1	3	3,0	3	1,7	3								2,73	2,92			
4. Terveystarkastukset	3,6	5	1,6	3	2,7	3	2,0	4	4,0	4	2,7	5	2,5	2	2,8	3	5,0	3	2,0	4								2,89	3,55			
5. Sairaanhoido	4,6	5	4,0	4	4,4	5	2,0	3	5,0	6	4,0	5	4,0	4	4,1	5	4,0	4	5,0	6								4,12	4,62			
6. Sairauspoissaoloseuranta	3,0	3	1,6	2	2,9	4	1,3	1	3,0	3	0,3	2	2,0	3	2,3	3	0,7	2	4,3	4								2,14	2,64			
7. Moniammatillisuus	4,6	6	4,6	5	4,3	4	2,5	4	2,0	2	3,0	5	2,0	3	4,3	6	3,0	4	3,0	4								3,33	4,24			
8. Asiakaslähtöisyys	5,0	6	1,0	1	4,3	6	2,0	1	4,0	1	2,3	5	1,5	1	3,4	5	3,3	5	1,3	3								2,82	3,38			
9. Laadunparantaminen	3,4	4	1,6	3	3,3	5	3,3	5	3,0	5	2,0	4	3,0	3	3,6	6	2,0	5	2,0	4								2,72	4,35			
10. Resurssit	3,8	3	2,4	1	2,6	4	1,0	1	3,0	0	2,0	4	2,0	0	2,6	2	3,0	2	2,3	2								2,46	1,87			
11. Atk	2,6	4	3,0	3	1,5	6	2,3	4	6,0	6	2,7	2	4,5	5	3,3	6	2,0	2	3,0	5								3,08	4,22			
12. Henkilöstö	5,1	5	2,6	3	3,6	6	1,5	3	2,0	3	0,0	4	0,5	0	4,1	5	0,0	2	2,0	1								2,15	3,16			



LIITE 8

Mieti omaa tilannettasi SYTY-2000 projektin aikana. Onko kohdallasi tapahtunut muutoksia ajattelu- ja toimintatavoissasi?
Rengasta mielipidettäsi kuvaava kohta 1-5

	asia on edelleen kunnossa, ei muutosta	olen havainnut parannettavaa	olen tehnyt parannus-suunnitelmia	olen tehnyt joitakin tekoja asian parantamiseksi	olen tehnyt suuria muutoksia asian parantamiseksi
1. Nautin työstäni	1	2	3	4	5
2. Ylläpidän riittävästi ammattitaitoani	1	2	3	4	5
3. Panostan ammatilliseen uusiutumiseen	1	2	3	4	5
4. Yritystoimintani on riittävän suunnitelmallista	1	2	3	4	5
5. Tunnen hyvin voimavarojeni kokonaisen tilanteen	1	2	3	4	5
6. Panostan jatkuvasti työkykyni ylläpitoon	1	2	3	4	5
7. Työni on tasapainossa muun elämäni kanssa	1	2	3	4	5
8. Osaan rentoutua halutessani hyvin	1	2	3	4	5
9. Elämäntapani ei ole kiivas tai kuluttava	1	2	3	4	5
10. Koen elämäni antoisana monipuoliseksi	1	2	3	4	5
11. Osaan hallita ajankäyttöni hyvin	1	2	3	4	5
12. Osaan asettaa asiat toimivaan tärkeysjärjestykseen	1	2	3	4	5
13. Osaan suhtautua itseeni myös lempeästi	1	2	3	4	5
14. Pidän riittävästi huolta fyysisestä terveydentilastani	1	2	3	4	5
15. Pidän riittävästi huolto psyykkisistä voimavaroistani	1	2	3	4	5
16. Tukiverkostoni työasioissa on hyvä	1	2	3	4	5
17. Tukiverkostoni talousasioissa on hyvä	1	2	3	4	5
18. Minulla on hyvä tukiverkosto muissa henkilökohtaisissa asioissani	1	2	3	4	5
19. Työympäristöni ja -välineeni eivät altista minua sairastumiseen	1	2	3	4	5
20. Useimmiten voin olla täysin oma itseni	1	2	3	4	5
21. Minulla on toimiva suhde terveyden huoltoon	1	2	3	4	5
22. Osaan hyödyntää hyvin yrittäjäjärjestön ja/tai paikkakuntani yleisiä tukikeinoja ja palveluja	1	2	3	4	5
23. Viihdyn yrittäjänä	1	2	3	4	5